



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa
pública, Los Olivos 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Giovana Elizabeth Silva Navidad (ORCID: 0000-0002-7272-2200)

ASESORA:

Dr. Mercedes Nagamine Miyashiro (ORCID: 0000-0003-4673-8601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mis hijos que son la razón principal por la que sigo superándome; a mi esposo que con su apoyo me ha permitido hacer realidad este proyecto en mi vida y a mi familia entera por animarme a continuar en este camino de superación.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a todos los docentes que compartieron sus conocimientos y experiencias profesionales para hacer realidad esta meta. A nuestra asesora Dra. Mercedes Nagamine por su comprensión y estímulo para seguir creciendo intelectualmente.

Al director de la IE N° 2095 Herman Busse de la Guerra por haber permitido que se aplique la investigación en la institución que dirige y a todos aquellos docentes que se tomaron el tiempo para desarrollar los cuestionarios y así apoyar en la realización de esta investigación.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Giovana Elizabeth Silva Navidad, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020” presentada, en XX folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.



Lima, 02 de agosto del 2020

Giovana Elizabeth Silva Navidad

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población y muestra	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	20
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. Resultados	22
IV. Discusión	29
VI. Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos	43
Anexo 1: Matriz de Consistencia	44
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	45
Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos	48
Anexo 4: Prueba de confiabilidad de instrumentos	60
Anexo 5: Base de datos de los instrumentos	62
Anexo 6: Constancia de aplicación de los instrumentos	65
Anexo 7: Ficha técnica de los instrumentos	66
Anexo 8: Constancia de originalidad	67

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable Gestión pedagógica	18
Tabla 2 Operacionalización de variable Desempeño docente	18
Tabla 3 Juicio de Expertos	20
Tabla 4 Confiabilidad de las variables	20
Tabla 5 Distribución de frecuencia según la variable gestión pedagógica	22
Tabla 6 Distribución de frecuencia según las dimensiones de la variable gestión pedagógica	22
Tabla 7 Distribución de frecuencia según la variable desempeño docente	24
Tabla 8 Distribución de frecuencia según dimensiones de la variable desempeño docente	25
Tabla 9 Prueba de Correlación Gestión pedagógica – Desempeño docente	26
Tabla 10 Prueba de correlación dimensión gestión – desempeño docente	27
Tabla 11 Prueba de correlación dimensión orientación - desempeño docente	27

Índice de figuras

Figura 1. Niveles gestión pedagógica	22
Figura 2. Niveles según las dimensiones de la variable gestión pedagógica	23
Figura 3. Niveles según variable desempeño docente	24
Figura 4. Niveles según dimensiones de variable desempeño docente	25

Resumen

La investigación titulada “Gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente de una institución educativa pública; teniendo en cuenta que los indicadores actuales en relación a las variables de estudio presentan debilidades y se necesita un diagnóstico con precisión sobre los puntos que urgen atender de acuerdo a cada realidad.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental y de nivel correlacional. La población de esta investigación estuvo constituida por 70 docentes, muestra censal, lo que correspondió a toda la población. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios.

La conclusión fue conforme a la hipótesis general, sobre la variable gestión pedagógica el 71,4% el cual representa 50 docentes en una institución educativa pública, Los Olivos 2020, presentaron una percepción a nivel deficiente; el 28,6% equivalente a 20 docentes que perciben un nivel regular; asimismo en cuanto a la variable desempeño docente el 81,4 % el cual representa 57 docentes, presentaron nivel eficiente; el 18,6% equivalente a 13 docentes presentaron nivel regular; los encuestados perciben un alto nivel en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman = 0,891 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) existe relación significativa entre las variables.

Palabras clave: Gestión pedagógica; Desempeño docente; Liderazgo; Aprendizaje; Estudiante.

Abstract

The research entitled "Pedagogical management and teaching performance in a public educational institution, Los Olivos 2020", whose objective was to establish the relationship between pedagogical management and teaching performance of a public educational institution; taking into account that the current indicators in relation to the study variables have weaknesses and a precise diagnosis is needed on the points that need to be addressed according to each reality.

The research focus was quantitative, basic, with a non-experimental design and a correlational level. The population of this research consisted of 70 teachers, a census sample, which corresponded to the entire population. The technique used was the survey and the instruments were the questionnaires.

The conclusion was in accordance with the general hypothesis, regarding the pedagogical management variable, 71.4%, which represents 50 teachers in a public educational institution, Los Olivos 2020, presented a perception at a deficient level; 28.6% equivalent to 20 teachers who receive a regular level; Likewise, regarding the teaching performance variable, 81.4%, which represents 57 teachers, presented an efficient level; 18.6% equivalent to 18 teachers presented a regular level; respondents perceive a high level in terms of the degree of correlation between the variables determined by Spearman's $Rho = 0.891$ means that there is a high positive relationship between the variables, compared to (degree of statistical significance) there is a significant relationship between the variables.

Keywords: Pedagogical management; Teaching performance; Leadership; Learning; Student.

I. Introducción

El compromiso y el acompañamiento al personal docente, entre estudiantes y familias, trae consigo un mejor sentido de pertenencia, se necesita con mayor creatividad aportes que brinden solución frente a cada uno de los intereses en cada contexto, el mismo que se encamina por parte del trabajo pedagógico para conseguir que la sociedad pueda evolucionar hacia el equilibrio de una mejor calidad de vida. Es tal sentido, el protagonismo sobre el desempeño docente es preponderante por su contribución a la calidad educativa (Yasa, Chrisyarani, Utama y Werdiningtiyas, 2019). De este modo, los docentes con relación a su práctica pedagógica se vuelven una herramienta que impulsa de modo notable los niveles de calidad educativa; además, constituye un soporte fundamental en el acompañamiento a la formación de los niños y adolescentes que cursan la etapa escolar.

Ante ello, la Unesco (2017) refiere al docente como ser social, el mismo que desempeña su rol en un marco institucional, contenido en una cultura escolar y un ámbito comunitario y nacional; es así como las dificultades que se generan en torno a la formación de los estudiantes se agravan y agudizan porque se presentan precarias condiciones de vida y de trabajo en la mayoría de docentes de instituciones educativas, agregándose problemas económicos y de salud, con dobles jornadas laborales, lo cual ocasiona que no dispongan mayor tiempo para el estudio y la investigación y sin posibilidades de acceso a bienes culturales. Al respecto, Seda (2012) hace referencia a un factor que interviene en la problemática actual relacionada con las actitudes y el comportamiento que tiene el docente para hacer posible que se motive a los estudiantes a lograr el aprendizaje y por consiguiente se logre el éxito de la carrera docente. Ante esto, las distintas realidades en las condiciones sociales y laborales de los docentes hacen que su trabajo difiera en uno y otro contexto, lo cual se refleja en los resultados contrapuestos de los estudiantes. Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2016) muestra resultados satisfactorios los países como Singapur, Japón, Estonia, Finlandia y Canadá. De la misma manera, según el informe de PISA (2019) sobre las pruebas realizadas en el 2018, tenemos que los países asiáticos fueron los que una vez más obtuvieron los primeros lugares. En esta realidad es el trabajo de los docentes con una adecuada dirección pedagógica, los factores que se consideran claves hacia el logro del éxito en educandos y escuelas (Unesco, 2018).

Cabe resaltar que los sistemas educativos de éxito, además de compartir la visión de la educación como el motor más importante del desarrollo social; también, se enfocan en la profesión docente como el capital humano para lograrlo; y en este sentido, buscan conseguir a las personas más aptas para ser docentes y de centrar todos sus esfuerzos en fortalecerlos al más alto nivel competitivo (Carrasco, 2018). Es decir, esos países han sabido implantar medidas que les permitan atraer a los mejores candidatos para ejercer la docencia y del mismo modo hacerlos más competentes; esto ha hecho que la profesión docente recupere su prestigio por ser esencial para la sociedad; situación que dista mucho de países donde tiene una baja consideración social (Manso y Ramírez, 2011).

Los anteriores resultados son diferentes con relación a países de Latinoamérica donde los estudiantes alcanzaron puntuaciones menores al promedio, entre ellos México, donde sólo el 1 % de la muestra obtuvieron los resultados esperados en sobresaliente. Ante esto, el desempeño docente es fundamental para la mejorar la educación en miras de lo que lo que la sociedad exige y puede contribuir con el desarrollo nacional; es por ello, que se han venido estableciendo distintas evaluaciones a los docentes. Ante esto, Galaz, Jiménez y Díaz (2019) sostienen que los modelos de evaluación aplicados al desempeño, que se vienen aplicando en los países de Chile y México, resultan ser evaluaciones menos formativas a la práctica educativa, porque no están aplicadas desde la vivencia de la escuela, no tienen en cuenta la construcción social y colectiva que trae consigo la función de la práctica docentes; además, tienen efectos negativos por ser individualistas, rígidas y estandarizadas trayendo como consecuencia sanciones, dejando de lado el reconocimiento de la labor pedagógica. Asimismo; sostienen que el hecho de haber desnaturalizado el sentido más significativo del ser docente ha generado, en estos países, una insatisfacción permanente que solo encuentra consuelo cuando se hace un contraste con el desempeño docente en países donde se ubican por debajo de sus propios resultados.

A nivel nacional se dan constantes cambios sociales y problemas que repercuten en las instituciones educativas tales como el acceso a la tecnología, la cobertura educativa, los materiales educativos, la misma realidad educativa y familiar del entorno educativo, las condiciones laborales, entre otros. Otro factor que más influye es la insatisfacción de parte del personal docente, generado por lo anteriormente mencionado; y además por la falta de condiciones salariales decentes, así como por la falta de motivación en el desarrollo de sus funciones de parte de la dirección y equipo administrativo de sus

colegios (Stromquist, 2018). Por otro lado, los docentes al culminar su carrera profesional, se encuentran con una realidad distinta, un contexto que quizá muchos de ellos no imaginaron, partiendo desde lugares muy lejanos para acudir a sus instituciones educativas a dictar clases; donde muchas veces tienen que asumir la función del director y enseñanza multigrado; de esta manera tienen que crear las estrategias pertinentes que les faciliten impartir los conocimientos a todos sus estudiantes (Reátegui, 2020). Además, añade Stromquist (2018) nada menos que un 27 % de los docentes de las escuelas públicas de Perú se ven en la necesidad de tener un segundo trabajo para completar los ingresos suficientes para mantener a la familia, ya sea en un colegio privado o en un pequeño negocio propio. Todas estas situaciones podrían influir en el desempeño de los docentes lo que requerirá del liderazgo que emplee cada director para llevar a cabo una gestión pedagógica adecuada que brinde resultados satisfactorios. Estas situaciones mencionadas anteriormente se reflejan en los resultados de la evaluación al desempeño docente que, según (Minedu, 2018) sostiene que el 54% docentes que alcanzaron el nivel Muy deficiente y En proceso. Entonces, urge la necesidad de trabajar por mejorar las situaciones mencionadas; además de mejorar la gestión pedagógica para mejorar la función en el rol del docente; ya que todo esto se convierte en los principales factores que traen como consecuencia la deficiencia en el logro de los aprendizajes que alcanzaron los estudiantes, así como lo mostraron los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) realizada en el 2018, donde solo un bajo porcentaje de los estudiantes alcanzaron el nivel satisfactorio, por mencionar algunos en lectura el 16.2% y en matemática el 14.1%; y hallándose un porcentaje considerable de estudiantes ubicados en los niveles previo al inicio e inicio (Minedu, 2018). Estos resultados reflejan que existen grandes deficiencias tanto el acompañamiento pedagógico como en el rendimiento docente y se convierten en grandes desafíos para la educación básica regular.

Todo lo anterior mencionado también es una realidad que afecta a la Institución Educativa N° 2095 Herman Busse de la Guerra; lográndose identificar en el desempeño profesional de los docentes la existencia de actitudes totalmente antagónicas que impiden el trabajo en mejora de la calidad educativa, agregándose a estos puntos la mala relación entre los mismos, escaso trabajo en equipo en función de las metas de la institución educativa, ausencia en el manejo de estrategias de la gestión en clase, no empleando retroalimentación para una correcta mediación en el propósito de los aprendizajes, dejando de lado la motivación y el interés de los alumnos, la falta de

cumplimiento de las normas de convivencia y por ende del reglamento interno de la institución; así mismo, que se presenten dificultades en cuanto a la eficacia escolar ya que los estudiantes no alcanzan el logro de los aprendizajes.

Por todo lo anterior expuesto cabe resaltar que, si estos problemas siguen manteniéndose, los puntos álgidos ya mencionados que presentan las variables mencionadas, seguirán siendo homogéneos y ocasionarán que el desarrollo docente no sea el correcto frente al servicio educativo. Es necesario tener presente que el fin supremo de la educación es el estudiante, al margen de todas las limitaciones que se puedan tener, se debe recordar que ellos son los más vulnerables y expuestos a que el desempeño docente no impacte favorablemente o de modo positivo para un sentido constructivista, autónomo sobre sus competencias y empáticos sobre aquellos valores que tanto hacen falta al Perú.

Con la presente investigación se pretende seguir aportando a la teoría ya existente determinando la relación existente entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, teniendo en cuenta el involucramiento directivo ya que le compete a su actividad y al mismo tiempo permite una mejora continua.

En relación a estudios que sirven como antecedente internacional se tiene a Peniche, Ramon, Guzmán y Mora (2020) quienes en su investigación identificaron las escuelas de alta y baja eficacia escolar para desarrollar modelos jerárquicos, concluyeron que existen factores que afectan el desempeño profesional de los maestros. Están los factores internos como el compromiso de los docentes, clave principal para la consecución hacia las metas en la escuela y la educación; por otro lado, están los factores externos que afectan la responsabilidad que deben asumir en las metas y proyectos institucionales como los recursos y materiales pedagógicos, la carga horaria y la estabilidad laboral. Ante esto, Ariza y Peñaranda (2019) concluyeron que, en relación a procesos de control, así también el seguimiento y evaluación hacia la práctica pedagógica permite tener conocimiento de cómo se está llevando a cabo y si está en camino de alcanzar los resultados esperados. Asimismo, Wu et al. (2019) en su investigación realizada en China donde participaron 467 maestros de educación secundaria, concluyeron que el desempeño de los docentes contribuye a la autoeficacia de la IE; pero que éste depende de las condiciones que aseguren el desarrollo de sus habilidades emocionales para gestionar el logro del aprendizaje en sus estudiantes a cargo. A su vez, la autoeficacia en la práctica que desempeñan los docentes depende de

la promoción que se da en la gestión pedagógica de la institución para implementar cambios en los métodos de enseñanza y adquirir técnicas para un mejor aprendizaje.

En ese mismo contexto internacional, en su investigación sobre la gestión pedagógica, Radin y Riashchenko (2017) concluyeron que para que sea efectiva deben plantearse innovaciones en la práctica docente pues despiertan el interés en los estudiantes generando una mejora en los niveles de enseñanza y del mismo modo en los aprendizajes de los mismos. Además, agregan que las evaluaciones que realizan los estudiantes y las sugerencias pueden dar luces para que surjan ideas innovadoras y potenciales en el trabajo del docente. Es más; Moisés, Aznar y Agreda (2017) en su investigación descriptiva concluyeron que la visión que tienen los directores sobre la gestión pedagógica, en su mayoría, consideran que debe brindar oportunidad para intercambiar experiencias, lograr la realización personal a través de la adquisición de competencias que permitan que los docentes consigan el objetivo de que sus estudiantes alcancen los conocimientos. Del mismo modo, la gestión del líder, debe ayudar a solucionar dificultades encontradas en la actuación pedagógica a través de la coordinación, monitoreo y capacitación que facilite la construcción de ideas de los actores educativos y la asignación y distribución de actividades.

Por otro lado, en los antecedentes nacionales se tiene al autor Maldonado (2019), García y Rodas (2018) y Obispo (2017), en sus hallazgos coincidieron que, en relación a la gestión pedagógica, ésta es necesaria para lograr un buen desempeño docente como elemento significativo donde puedan lograr que estos aprendizajes sean de calidad y por consiguiente promueva una mejora en la educación. Asimismo, Navarrete, Menacho, Equiágola y Uribe (2018) en su investigación señalaron que el líder pedagógico efectivo crea las condiciones necesarias para que se instaure comunidades de aprendizaje profesional donde el trabajo colaborativo hace posible que el desempeño docente sea bueno y en consecuencia genere la aceptación y el respaldo de cada uno de los miembros de la institución. Además, Estela (2018) en su investigación determinó que hay influencia significativa entre sus variables gestión a nivel pedagógica y desempeño en los docentes.

En relación al marco teórico de la presente investigación se considera revisar las variables del estudio; siendo en primer orden la gestión pedagógica, para la cual existe múltiples teorías, entre las que se destacan Álvarez (1998) quien señala, en la teoría de los procesos conscientes; que, su objeto es el proceso docente educativo por el cual toda estrategia debe estar dirigida a solucionar los problemas y cubrir las necesidades que

puedan surgir y se contribuya a que puedan lograr eficiencia en relación a la formación de profesionales, teniendo en cuenta los intereses y la integración de los docentes; en esto tiene injerencia el liderazgo y la dirección global con precisión a la toma de decisiones junto al proceso de comunicación.

Ante la teoría señalada, se tiene que destacar que el liderazgo directivo tiene relación con la gestión pedagógica; porque se encuentra dirigida por el director quien en esencia es el gestor, maestro y guía principal en el acompañamiento continuo al docente, lo mismo que responde al monitoreo requerido por el Minedu y deben ser alcanzados en conjunto para generar correcciones en la práctica diaria. Ante lo cual, Senge (2005) refiere que el liderazgo es la creación de un ambiente que favorece el perfeccionamiento de las personas que la integran, quienes comparten sus experiencias para volverse cada vez más capaces y sobre todo competentes en su desempeño, logrando así crear e innovar nuevas realidades. Del mismo modo, Archer y Cameron (2013) consideran que el liderazgo es la habilidad de la persona, cuyo objetivo es fomentar y desarrollar el trabajo en equipo, logrando la colaboración en la organización, como elemento crucial, para la cohesión de los grupos y pares para que se impulsen a alcanzar un solo fin. Para reforzar lo mencionado anteriormente; se tiene que, Antúñez (1996) conceptualiza la gestión pedagógica como la dirección sobre un conjunto determinado de acciones que se encuentran orientados a la conducción de objetivos, siendo estos en un determinado plazo con movilización de recursos y elementos de planificación. Por su parte; según Minedu (2014) expresa que “la gestión pedagógica es el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela, liderado por el equipo directivo” (p. 13). Entonces, se sostiene que la gestión pedagógica debe ser ejercidas con liderazgo para alcanzar los propósitos de la educación y la proyección a futuro de la institución. En definitiva, para tener éxito en las instituciones educativas, los líderes deben ser capaces de construir relaciones, manejar conflictos y compartir el control para promover una colaboración efectiva donde más se necesita.

Son múltiples las definiciones que distintos autores señalan en sus estudios sobre la gestión pedagógica del director; entre éstos tenemos a Bolívar (2009) quien refiere que es la dirección que se centra en la supervisión de las actividades que están enfocadas a que se pueda lograr que los aprendizajes se lleven a cabo con procesos de enseñanza que integren a los estudiantes; ello requiere que la gestión se centre en las prácticas y situaciones que se viven en el momento presente, para evaluar si es que ayudan a lograr

las metas planteadas; y de no ser así, ejercer un cambio, transformarlas si es necesario en función de ir mejorando la práctica de los maestros en las aulas y así favorecer la educación en miras de mayor calidad. Asimismo, aclara el autor que considerar la creación de ambientes necesarios con motivación que favorezca el trabajo es parte esencial del liderazgo que asume el director. Por otro lado; Batista (2007) manifiesta que la gestión de lo pedagógico corresponde a la dirección educativa y que constituye uno de los factores de mayor trascendencia; ya que tiene como tarea principal formar al ser humano, en su personalidad, como ser que se relaciona con la sociedad de manera pertinente haciendo uso de sus recursos, conocimientos, ideas y diferentes habilidades que ayudan a poder gestionar o manejar los problemas para su bienestar propio y de la colectividad de la que forma parte. Estas definiciones de gestión pedagógica marcan claramente que quienes dirigen el proceso docente educativo en las instituciones educativas no deben limitarse estrictamente a exigir que se ponga en funcionamiento los planes de estudio establecidos y que se siga rígidamente los programas planteados, sino que, deben ocuparse del desarrollo y permanente capacitación de los docentes y de las relaciones a nivel interpersonal que se establecen entre cada uno de los miembros de la institución; factor esencial que, por ende, repercutirá en cada estudiante para que le sea posible el desarrollo en relación de sus potencialidades y competencias ante la sociedad que hoy requiere.

Según Fiedler (1967) (como se citó en Duque, 1989) sostiene que la persona que tiene a su cargo la gestión pedagógica, en este caso el líder, tiene la habilidad del poder sobre otras personas y sobre sí mismo, considerando que los miembros dentro de una institución puedan trabajar con entusiasmo para poder lograr los objetivos trazados; la actitud del líder genera ese valor agregado para mantenerlos unidos, razón por la cual muchas veces se define el logro de objetivos en torno a esa función. Al respecto, el autor propone que un líder debe tener varios atributos para ser efectivo; el liderazgo se identifica por múltiples rasgos como las habilidades de tipo cognitiva, las habilidades sociales y las tendencias de disposición integradas. Asimismo, señala que los empleados deben tener la oportunidad de mejorar sus habilidades y adaptarse a sus demandas laborales en un entorno cambiante; esto también mejorará la imagen de la empresa, no solo por la lealtad de sus empleados, sino también en términos del logro de sus objetivos, desarrollo de habilidades, motivación, productividad y rendimiento. Para agregar, Chiavenato (2007) manifiesta que los rasgos de personalidad más importantes de alguien que es líder son, primero; los rasgos físicos, su estado físico, la disposición

para realizar tareas; el segundo, rasgos intelectuales, la facilidad con la que algunos tienen que enfrentar el problema confianza, la forma entusiasta en que presenta sus ideas y su poder de adaptación; el tercero, rasgo social, relación entre las demás personas con disponibilidad para ayudar, pro actividad y facilidad en la administración; el cuarto, rasgos relacionados con la tarea, demostrar iniciativa de participación persistencia en sus ideas y su búsqueda de logros. Al respecto la descripción hecha por el autor explica bien las características de cada líder y su comportamiento en el grupo de liderazgo. Hay del líder que impone todas las decisiones, al líder que los relega al grupo; la diferencia entre estos estilos se centra en la interrelación del líder y sus liderados y promueve la reflexión sobre el punto de acción de ambos.

Según Pozner (2003) sostiene que la gestión pedagógica se compone de múltiples procesos que están orientados a poder brindar soporte a las personas, considerando la tendencia de excelencia y compromiso con las personas, la misma que parte desde un aprendizaje organizacional. Al respecto, el autor señala que las practicas que conllevan a que el liderazgo genere transformaciones, son aquellos que contienen una visión de futuro basado en su comunicación, a fin de promover el trabajo en equipo para un solo objetivo. Es así que Bolívar (2010) refiere que cada equipo directivo debe generar el dinamismo para promover los aprendizajes, como procesos que son de mejora, teniendo en cuenta a modelos de predictibilidad, asimismo como descontinuar procesos burocráticos ligados a la parte administrativa y ser partícipes y gestores en el mejoramiento educativo para poder dar prioridad a las agendas educativas a nivel político. Al respecto este autor muestra como un proceso de cambio conlleva a un liderazgo basado en aprendizajes que dicho sea de paso se encuentra dentro del MBDD (2014) que denomina al director como líder pedagógico. Asimismo, Álvarez (2005) afirma que cada institución educativa se encuentra en dedicación al aprendizaje de los estudiantes; no obstante, todavía se hallan algunos sistemas centrados en el verticalismo de tal manera que obstruye el propio aprendizaje de sus profesionales. Al respecto el autor precisa que el rol de director debe orientarse a ser líder de cambio, no solo limitarse a delegar o encargar funciones, sino ser parte del proceso de labor activa, para poder reconocer el talento humano con el que cuenta su institución y de esa forma generar aportes de valor en favor de una organización con clima de bienestar y satisfacción.

Además, según Tessio y Ríos (2015) indican que los dirigentes que gestionan instituciones de alto rendimiento, se desempeñan con aportes de valor considerables

como el poder atender de modo directo a los estudiantes y brindar soluciones inmediatas, ya que estos puntos los consideran muy significativos en relación a la inclusión. Al respecto lo que señala el autor es cierto en la medida que estos puntos generan que los actores educativos se empoderen y puedan ser partícipes en el progreso del aprendizaje de cada uno de sus estudiantes, con mucho criterio, empleando juicio razonable para actuar con asertividad y poder atender y servir a su institución en favor de su propio crecimiento.

La importancia de la gestión pedagógica radica en el acompañamiento pedagógico que como señala Minedu (2014) es una estrategia de formación docente, cuyo propósito principal es poder mejorar la práctica continua de los maestros. Al respecto el ministerio sostiene que esta labor debe ofrecerse en un clima institucional donde prime el diálogo y reflexión sobre su propia labor por parte de los mismos docentes; en resumen, se necesita que puedan ser autocríticos y autoevaluarse en su labor pedagógica para mejorar de forma continua. Asimismo, Minedu (2015) refiere el liderazgo como las habilidades del director concentradas en el avance de la habilidad demostrable del educador y del procedimiento de su ayuda deliberada al instructor para la mejora del aprendizaje.

En relación a la definición, según Amador (2009) señala que se basa en distintas teorías educativas para aplicar modelos en su práctica pedagógica. Asimismo, Unesco (2011) afirma que es un proceso basado en el quehacer de la propia institución, así como también con los miembros que la conforman. Al respecto es de considerar que, en la práctica actual, dicha labor no solo se limita a parámetros instructivos o administrativos, sino que es una función dinámica, generadora de felicidad en la medida que pueda ser abordada por líderes que conviertan todos los aportes en mejoras significativas para la institución, la utilidad es un valor agregado que genera predominancia en cada uno del equipo que se integra en todos los ciclos o procesos que demanda la gestión pedagógica. Asimismo, un adecuado desempeño docente requiere de una adecuada gestión pedagógica; ante esto, tenemos a Chen, Cerdas y Rosabal (2020) quienes señalan que, para que la gestión pedagógica se lleve a cabo de manera satisfactoria y logre en tal sentido poder alcanzar las metas propuestas; ésta debe contemplar el involucramiento, así como también la actitud e innovación frente al cambio de parte de los docentes. Asimismo, Olivas (2017) sostiene que la gestión pedagógica radica en torno a cada nivel de aprendizaje que alcanzan los estudiantes; en dicha acción tiene injerencia principal el director. Además, el autor, señala que se ha

desarticulado el rol como maestro y guía por parte del director, esto también viene siendo generado por la aglomeración de funciones administrativas, las mismas que lo desligan del contexto que debe tener como gestor y líder pedagógico; razón por la cual, en ello, trasciende el éxito no sólo de la gestión pedagógica, sino de la mejora continua en función al desempeño docente. Al respecto los autores nos muestran que, para poder cristalizar las metas propuestas, estas deben de sincronizarse por medio de cambios que resulten ventajosos para la institución.

En relación a la gestión pedagógica, según Hidalgo (2009) (citado en Condor, 2019) menciona que debe tener presente ciertas características para que la acción se lleve a cabo de forma positiva, por lo cual se encuentra centrado en la atención en los objetivos y de esta manera generar empoderamiento en el docente para la obtención de mejores resultados; llegar a concretizar el buen uso de los materiales educativos en la práctica docente para potencializar los resultados; fortalecer los la ejecución de proyectos de innovación e investigación a los docentes y buscar el bienestar social desarrollando programas de atención.

En relación a la importancia, según Feito (2012) sostiene que permite la participación en distintos procesos escolares donde se puede comprender el sentido de la colaboración y trabajo en equipo, que asumido con compromiso aporta mayor beneficio a la institución. No obstante, Unesco (2004) afirma que esto hace posible que se generen esfuerzos que son adicionales y ello ocasiona que exista una creciente participación en la misma comunidad. Asimismo, Lussier y Anchua (2016) refieren que los estilos democráticos son necesarios y relevantes para poder tener una mejor y clara decisión a nivel pedagógico. Por lo tanto, según Reyes, Trejo & Topete, (2017) enfatizan que el liderazgo está en relación con cada uno de los criterios que permite la transformación de la institución buscando la mejor estrategia de trabajo, teniendo como guía cada uno de sus lineamientos de estructura prevista y la cultura organizacional integrada; para que con decisiones compartidas democráticamente puedan optimizar el compromiso en la institución. Al respecto puede entenderse que la importancia de la gestión pedagógica es de carácter colaborativo, por tal razón requiere compromiso, reflexión constante para que la institución se fortalezca y genere mejores condiciones para la cristalización de metas en común.

En relación a las funciones del gestor pedagógico, según Reyes et al. (2017) sostienen que tiene relación con la complejidad de ser un agente para el sistema educativo y su cargo va enfocado hacia lograr los resultados que exige los lineamientos

de la reforma educativa. Asimismo, según Ramírez (2019) enfatiza que los resultados o hallazgos que se obtengan a través de procesos de investigación en las organizaciones educativas constituyen insumos necesarios para transformar no solamente la práctica docente a través de nuevas estrategias, prácticas pedagógicas, modelos curriculares u otros; sino que también pueden aportar información valiosa en torno a las funciones de planificación, organización, ejecución, evaluación, liderazgo, toma de decisiones, gestión financiera u otro componente del proceso de gestión educativa. Al respecto se toman en cuenta las funciones de planificación, organización y otras como el seguimiento en niveles de gestión, como ejes en la investigación. Actualmente, cabe destacar, que en esas funciones se brindan oportunidades para que los maestros asuman roles de liderazgo centrados en el aprendizaje, tales como liderazgo de equipo, entrenador de instrucción, sumados a la preparación docente, desarrollo profesional e investigación y aprendizaje de los estudiantes; todo esto es realmente ventajoso tanto para profesores como para estudiantes.

Por otro lado, sobre las dimensiones de la variable, Minedu (2014) sostiene dos dominios; la primera es la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, que, según señala, está relacionada con cada una de las competencias que posee el directivo para poder lograr ensamblar y ejecutar el cambio de la escuela, gestionando que se mejore los procesos de enseñanza y aprendizaje por medio de la organización con los miembros que laboran dentro de la institución, buscando la colaboración y el apoyo de las familias y la comunidad, permitiéndose un espacio para ir evaluando la eficiencia de la administración que se viene llevando a cabo. De igual forma, señala como segunda dimensión, la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, que incluye las competencias del director encauzadas a mejorar el potencial de los docentes a través del desarrollo de la profesionalidad mediante procesos de formación o capacitación; y a la vez, realizar un monitoreo y acompañamiento constante a la labor de enseñanza de los profesores que está dirigida a los estudiantes. Asimismo, Soubal (2008) señala que la gestión de aprendizaje refleja el quehacer educativo y la respuesta que cada educador tiene para mejorar la formación del ser humano; así también en relación a la orientación de los procesos pedagógicos se relaciona a la actividad por el cual las personas disponen la promoción de su desarrollo personal para que puedan actuar en la sociedad durante el transcurso de su vida.

En relación a la segunda variable del desempeño docente se tiene la teoría aprendizaje humanista de Maslow, surgida en la década de los 60, a la cual se suman teóricos como Rogers y Hamachek (1987), quienes sostienen que el docente debe mantener una relación de respeto con sus estudiantes, centrándose siempre en sus necesidades y reforzando las potencialidades de cada uno; esto permitirá un desarrollo y vínculo con el aprendizaje y su comportamiento, generando beneficios como altos niveles de perfeccionamiento; los docentes deben tomar como objetivos principales contribuir positivamente en la mejora de la persona siendo empáticos con sus estudiantes para así posibilitar los resultados positivos de los aprendizajes. Asimismo, la teoría de Ausubel (1983) sostiene que se considera como docente al ser humano que guía las diversas situaciones de aprendizaje y logra que el estudiante se interese por buscar nuevos conocimientos y explicaciones que esclarezcan y amplíen sus ideas, satisfaciendo de esta manera las ansias que tiene de interrelacionarse con el medio que le rodea; lo cual es conseguido por la sistematización del planeamiento, programación, así como la coordinación y la evaluación que el docente realiza en su labor.

Además, se tiene la teoría de la eficacia según Bandura (1999) (citado por Prieto, 2007) que sostiene que la autoeficacia de los docentes contempla la capacidad de evaluarse constantemente para poder alcanzar un mejor rendimiento y del mismo modo se desempeñe de manera óptima. A la vez, tenemos la teoría pedagógica de la Escuela Activa de Mogollón y Solano (2011) proponen una propuesta integral y participativa en distintas comunidades internacionales por tener la característica de poder aplicarse a diferentes contextos. Al respecto, señalan que es un enfoque que rompe paradigmas y ofrece en forma integral una instrucción de carácter personalizado basada en poder crear vínculos fuertes entre la institución y la comunidad a fin de garantizar que los niños adquieran competencias con propósito de vida.

En relación a las definiciones de desempeño docente, según Muchinsky (2002) sostiene que tiene relación con el comportamiento de quienes dirigen la enseñanza ya que pueden prestar atención, de modo verídico, a su actuar en la interacción con sus discípulos. Asimismo, Montalvo (2011) sostiene que es la capacidad y aptitud de cada profesional para medir sus cualidades e ir potencializándolas. En tal sentido, Vasco (2001) sostiene que es la experiencia que tiene en la práctica y el conjunto de conocimientos que ha venido adquiriendo en su formación como ser humano. Asimismo, el autor señala sobre la evaluación al rendimiento de los docentes que permite recoger información real sobre la práctica de los docentes en relación a distintos

aspectos, permite formular un juicio según los parámetros establecidos y valorarlas para tomar decisiones oportunas y pertinentes sobre la situación del rendimiento pedagógico de los maestros. Además, Minedu (2014) sostiene respecto al desempeño docente que se relaciona con el comportamiento, experiencia y función de cada maestro, ya que tiene como rol fundamental facilitar e interactuar con sus estudiantes los mecanismos para generar aprendizajes que se evidencien en su contexto real.

En relación a las características, según Espinosa (2014) sostiene que la formación inicial parte de la propia formación continua y esto se hace permanente en los educadores por la incidencia con que se orienta la calidad en el trabajo por ser considerado un reto. Asimismo, estos puntos se ejercen desde diferentes ópticas en realidades socioculturales diferentes, pero con el fin de cualificar su misión y reflexionar sobre el rol asumido (Vásquez, 2009).

En relación a la importancia, según Vega (2020) sostiene que el desempeño de los docentes se aplica en contexto social, cultural y el ambiente propio del aula. También es preciso indicar que mediante un ambiente de aula apropiado se desarrollará la evaluación como un buen momento de aplicación determinada; por ello nace la propuesta en que se pueda concretar la implementación de estándares para que la evaluación se dé en un correcto proceso.

Asimismo, en las funciones, según Sánchez y Teruel (2004) (citado en Vega, 2020) sostiene que por su utilidad gestiona la comprensión en la calidad del ejercicio a nivel pedagógico. Asimismo Según Chacha (2009) sostiene las siguientes funciones de forma abreviada; función curricular, propone la asociación curricular; capacidad instructiva, emplea un programa instructivo en la sala de estudio; el trabajo de evaluación, establece un espacio excepcional donde se puede mostrar los logros alcanzados; ejercicio de instrucción, permite a cada estudiante ir de manera personalizada en sus actividades, formación inmutable, fundamental para que el docente se actualice en su campo de especialidad.

En cuanto a las dimensiones del desempeño docente, según Minedu (2014) sostiene cuatro dominios principales en los cuales se promueven el desarrollo y articulación de la profesionalidad. La primera, preparación para el aprendizaje de los estudiantes que parte de la elaboración en conjunto de la programación curricular dentro del marco del enfoque de tipo inclusivo e intercultural y del mismo modo requiere conocer las características cognitivas de los estudiantes y las que están en relación a su contexto social, cultural para poder elegir aquellos materiales y estrategias más idóneas.

La segunda, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que hace referencia a la conducción del proceso de enseñanza en la diversidad, lo que requiere la mediación del maestro para que hay una motivación permanente en los alumnos por medio del uso de estrategias y recursos didácticos para que los contenidos sean recibidos de manera favorable y se llegue al aprendizaje. La tercera, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad que hace referencia a la contribución en la misión de la institución educativa por medio de una perspectiva basada en democracia que se configura a poder generar una comunidad de aprendizaje, del mismo modo permitir una comunicación positiva con todos los demás para concretizar el Proyecto Educativo Institucional y el clima institucional adecuado que permitan ejercer placenteramente el trabajo docente. Y, la cuarta, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente que hace referencia al proceso y prácticas que caracterizan el tipo de formación y desarrollo en los docentes como parte de un equipo profesional, del mismo modo la reflexión que los mismos docentes realizan sobre su desempeño, sobre el desempeño de sus colegas y sobre el trabajo en equipo, además del compromiso asumido en los resultados del aprendizaje y del ejercicio ético de su labor. Asimismo Gálvez y Milla (2018) sostienen que la preparación de los estudiantes hace referencia a la transformación del espacio geográfico, es decir la interacción para poder transferir la información; en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje sostienen que se vincula a la práctica docente observable y como la calidad de enseñanza depende mucho de la formación profesional del docente; así también en relación a la gestión articulada hacen referencia a la participación activa y colaborativa donde los docentes conforman un círculo de intercambiar sus experiencias con la comunidad en el propósito las necesidades y requerimientos que presente el entorno de la comunidad. Además, Gálvez y Milla (2018) refieren que el desarrollo de la profesionalidad se debe orientar a la reflexión por parte del docente a fin de empoderarse de los procesos de enseñanza y aprendizaje en su contexto; en tal sentido se desarrollen espacios agradables de trabajo y por ende un entorno confortable para los estudiantes y los miembros de la comunidad educativa.

En relación a las dimensiones cabe señalar que Danielson (2013) reafirmó y adicionó componentes a los cuatro dominios del Marco para la Enseñanza (ME) en los Estados Unidos que implicaba que los maestros tengan que adquirir nuevas habilidades para lograr en los estudiantes un compromiso con el aprendizaje activo llegando a desarrollar el pensamiento y razonamiento crítico con capacidad para argumentar. Estos cuatro dominios, señalados por el autor en la educación de los distintos estados de ese

país, presentan componentes que están muy relacionados con las competencias que evidencian los cuatro dominios señalados por el Minedu en el MBDD. Ante esto, el primer dominio del MBDD tiene relación con el dominio planificación y preparación del ME; el segundo dominio con el entorno en el aula y la instrucción; el tercer y cuarto dominio con las responsabilidades profesionales, dominio que implica la reflexión sobre la propia práctica docente, las relaciones con los demás docentes y los miembros de la comunidad educativa (Vásquez, Cordero y Leyva, 2014).

En relación a la realidad problemática descrita y el marco teórico planteado, se ha tenido en cuenta para el presente estudio plantear el problema general de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020? Asimismo, como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre las dos dimensiones de la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020?

La presente investigación presenta justificación; es así que la justificación teórica, se sustenta en la medida que va a aportar información a la teoría de la gestión pedagógica y desempeño docente. Asimismo, como justificación práctica, el presente estudio brindará propuestas para que el director y los docentes aprendan a tener un enfoque basado en el trabajo colaborativo, para lograr los mejores resultados y alcanzar la excelencia. La justificación metodológica del estudio se justifica debido a que la información partió de instrumentos validados, confiables y podrán ser utilizados en posteriores investigaciones similares.

El objetivo general del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020; por otro lado, como objetivos específicos están determinar la relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes con el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020

Por todo lo expuesto, se plantea como hipótesis general: Existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020; y como hipótesis específicas: Existe relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes con el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque fue cuantitativo, porque buscó obtener datos mediante la aplicación de los instrumentos que permitieron cuantificar las respuestas obtenidas y el uso de estadísticos para demostrar que las hipótesis planteadas son ciertas o falsas; y a través de ellas arribar a conclusiones y proponer respuestas o alternativas de solución al problema observado, al respecto Hernández y Mendoza (2018) sostienen que este enfoque hace uso de estadísticos para probar la veracidad de las hipótesis planteadas; al igual que durante la recolección en tanto a la información y procesamiento.

El método que se emplea en esta investigación fue hipotético – deductivo, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2016) sostienen “que dicho método está basado en todas las normas que son lógicas para poder lograr conjeturas y generalizaciones” (p. 203).

En relación al tipo de investigación fue básica, porque en el propósito busca poder alcanzar nuevos conocimientos. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2016) indican que es aquella que no posee propósitos teniendo como punto central el poder buscar ampliarse y profundizarse con causales de conocimientos científicos que son existentes a la propia realidad.

Asimismo, el diseño fue de tipo no experimental debido a que no se realizará ningún experimento. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) sostienen que son aquellos que se encuentran entre realidades específicas, sin que pueda manipularse algún elemento interviniente. Es así que será transeccional o transversal, porque se buscará recolectar los datos en un solo momento, al respecto Hernández y Mendoza (2018) sostienen que esto ocurre cuando cada sujeto de la unidad de análisis fue medido en una oportunidad de manera única.

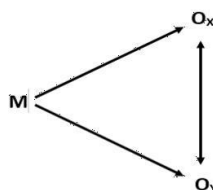
En tal sentido presentó un nivel correlacional porque busca determinar relación entre las variables de estudio, Al respecto Sánchez, Reyes y Mejía (2018), refieren que se encuentran a la relación de dos o más variables en el estudio.

Dónde:

M: Muestra de estudio

Ox (V1): Gestión pedagógica

Oy (V2): Desempeño docente



2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión pedagógica

Definición conceptual: Minedu (2014) sostiene que “la gestión pedagógica es el conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de una escuela, liderado por el equipo directivo” (p. 13).

Definición operacional: Para las dimensiones se trabajaron con los dos dominios que según Minedu (2014) el primero, es la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, que, según señala, está relacionada con cada una de las competencias que posee el directivo para poder lograr ensamblar y ejecutar el cambio de la escuela. Asimismo, señala como segundo dominio, la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, que incluye las competencias del director encauzadas a mejorar el potencial de los docentes a través del desarrollo de la profesionalidad mediante procesos de formación o capacitación.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual: Minedu (2014) sostiene que se relaciona con el comportamiento, experiencia y función de cada maestro, ya que tiene como rol fundamental facilitar e interactuar con sus estudiantes los mecanismos para generar aprendizajes que se evidencie en su contexto real.

Definición operacional: según Minedu (2014) sostiene cuatro dominios principales en los cuales se promueven el desarrollo y articulación de la profesionalidad; y sirvieron como dimensiones para esta variable; la primera, preparación para el aprendizaje de los estudiantes que parte de la elaboración en conjunto de la programación curricular dentro del marco del enfoque de tipo inclusivo e intercultural. La segunda dimensión, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que hace referencia a la conducción del proceso de enseñanza en la diversidad. La tercera dimensión, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad que hace referencia a la contribución en la misión de la institución educativa por medio de una perspectiva basada en democracia. Y, la cuarta, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente que hace referencia al proceso y prácticas que caracterizan el tipo de formación y desarrollo en los docentes como parte de un equipo profesional, del mismo modo la reflexión que los mismos.

Tabla 1

Operacionalización de variable Gestión pedagógica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes	Planificación institucional	1, 2	Escala Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Eficiente (104-120) Regular (84-103) Deficiente (24-83)
	Participación democrática	3, 4, 5,		
	Condiciones operativas	6, 7, 8, 9, 10		
	Procesos de evaluación	11, 12, 13, 14, 15, 16		
Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Comunidad de aprendizaje	17, 18, 19		
	Gestión de la calidad pedagógica	20, 21, 22, 23,24		

Fuente: Elaborado según el Marco del Buen Desempeño Directivo (2014)

Tabla 2

Operacionalización de variable Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Diagnóstico	1,2,3,4	Escala Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Eficiente (104-120) Regular (84-103) Deficiente (24-83)
	Planificación	5,6		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima para el aprendizaje	7,8,9		
	Proceso de enseñanza	10,11,12		
	Evaluación del aprendizaje	13,14		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa y democrática	15,16		
	Relación con las familias	17,18		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		19,20,21		
	Reflexiona sobre su labor	22,23,24		
	Ejercicio ético			

Fuente: Elaborado según el Marco del Buen Desempeño Docente (2014)

2.3. Población y muestra

La población objeto de estudio, estuvo conformada por 70 docentes de Gestión pedagógica y desempeño docente en la IE. N° 2095 Herman Busse de la Guerra, Los Olivos durante el año 2020. Al respecto, según Hernández et al. (2016) sostiene que “es el conjunto de casos que concuerdan con determinadas especificaciones: participantes u otros seres vivos, sobre los cuales se habrán de recolectar los datos” (p. 206).

En relación con la muestra fue censal, ya que fue la misma que la población, la cual estuvo conformada por 70 docentes de la IE. N° 2095 Herman Busse de la Guerra, Los Olivos, durante el periodo 2020. Al respecto, Hernández et al. (2016) sostiene que “la muestra es un subgrupo de la población” (p. 206).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizó fue la encuesta. Al respecto Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) sostienen que es una técnica muy utilizada en las investigaciones sociales y por tal sentido también en las de tipo pedagógico y educacional. La recolección de datos se realizó previo permiso a la dirección de la institución educativa teniendo un tiempo estimado de 20 minutos para responder los dos instrumentos.

En relación a los instrumentos se utilizó cuestionarios con la escala de tipo Likert – Ordinal, la cual se basó en una escala psicométrica orientada a poder emplearse con cuestionarios y escalas para encuestas, teniendo uso amplio en torno a la investigación, de modo que las personas aportan en base a la relación que se establece para cada una de las variables, con las escalas por medición en niveles. Al respecto, según Hernández et al., (2016) sostienen que un cuestionario está referido a una agrupación de preguntas que tienen como propósito la medición de una o más variables, de igual modo señalan que este es cerrado cuando contiene alternativas de respuesta delimitadas con antelación, lo que hace más fácil su codificación y estudio.

La validez, en forma general, está referida a la gradualidad que tiene un instrumento para precisar la medición en la variable a medir. (Hernández et al. 2016). Asimismo, en relación a los instrumentos de la variable gestión pedagógica y desempeño docente que se administraron; se realizaron mediante cuestionarios que tienen como autor al Minedu y adaptados al medio por Giovana Silva Navidad. Al respecto por encontrarse

validado no requerirá de mayor criterio de validación al encontrarse aceptado en la comunidad científica.

Tabla 3

Juicio de Expertos

Expertos	DNI	Instrumento 1	Instrumento 2
Dra. Zoila Ayvar Bazán	07193893	Aplicable	Aplicable
Dr. Justiniano Aybar Humaní	08822479	Aplicable	Aplicable
Dr. Alcira Elena Ibarra Cabello	10394048	Aplicable	Aplicable

La confiabilidad de un instrumento está referida a la gradualidad que presenta el resultado tras aplicarse al mismo sujeto u objeto (Hernández et al., 2016). Al respecto mediante prueba piloto a 20 docentes se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,973 para la variable gestión pedagógica y 0,957 para la variable desempeño docente; lo cual presenta una alta confiabilidad significativa del instrumento.

Tabla 4

Confiabilidad de las variables

	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
V1: Gestión pedagógica	0,973	24
V2: Desempeño docente	0,957	24

2.5. Procedimiento

Se elaboró un registro mediante el uso del formulario único de *Google forms* para que pueda automatizarse la encuesta en los docentes y con ello generar la recopilación de los datos necesarios para establecer nuestros niveles y escalas; luego de ello se obtuvo los datos de acuerdo a las variables indicadas, para con eso proceder a tabularse los datos iniciales mediante el software Ms. Excel 2016.

2.6. Método de análisis de datos

Para procesar el análisis en primer lugar, se elaboró una base de datos en el software Microsoft Excel 2016 con el formulario *Google forms*, para que luego de organizarse todas las dimensiones de acuerdo a su puntaje se pueda sistematizar los datos y proceder a trasladar el contenido al Software estadístico SPSS V25, para realizar todo el análisis descriptivo por medio de tablas y gráficos de frecuencia y para la parte inferencial en la prueba de hipótesis se utilizó el Rho de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

Por el tipo de estudio no se trasgredió ni atentó contra los derechos del docente, ya que no se trabaja deliberadamente con las variables; se solicitó el permiso ante la dirección para la aplicación respectiva del link que contenía la base de datos con el formulario respectivo; asimismo antes de poder realizar la encuesta se brindó la recomendaciones a los docentes para su sinceridad y honestidad en sus respuestas de cada ítem respetándose el anonimato y la reserva de sus respuestas; además es preciso indicar que no se atenta con ningún derecho de autor ya que se emplearon las normas metodológicas del APA en su contenido, forma y aporte del investigador. Además, cabe agregar que se cumplieron y siguieron las precisiones de la RRN° 0089-2019-UCV para la elaboración de la tesis.

III. Resultados

Análisis descriptivo

Tabla 5

Distribución de frecuencia según la variable gestión pedagógica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	50	71,4
Regular	20	28,6
Total	70	100,0

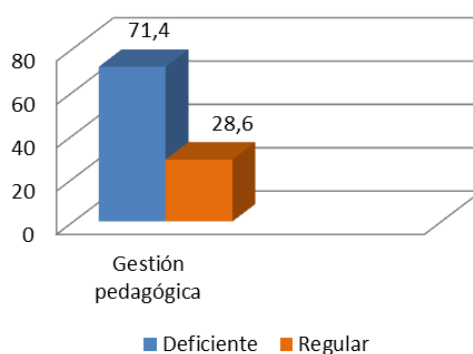


Figura 1. Niveles gestión pedagógica

En la tabla 5 y figura 1, se presenta la frecuencia de la variable gestión pedagógica en una institución educativa pública en Los Olivos, obteniéndose un nivel deficiente elevado al 71,4%, en tanto se demuestra que los docentes perciben que la dirección no ha conseguido los niveles eficientes que son óptimos para una correcta gestión pedagógica evidenciándose en la toma de decisiones que corresponden al cargo; también se tiene un nivel regular al 28,6% lo que refleja que solo un porcentaje mínimo considera que las prácticas del gestor pedagógico están en camino de alinearse a la misión, visión y valores institucionales. Asimismo, la deficiencia a nivel de gestión pedagógica genera que no se interactúe adecuadamente la comunidad educativa para la transformación institucional.

Tabla 6

Distribución de frecuencia según las dimensiones de la variable gestión pedagógica

	Gestión de las condiciones		Orientación de los procesos	
	f	%	f	%
Deficiente	41	58,6	43	61,4
Regular	29	41,4	27	38,6
Total	70	100	70	100

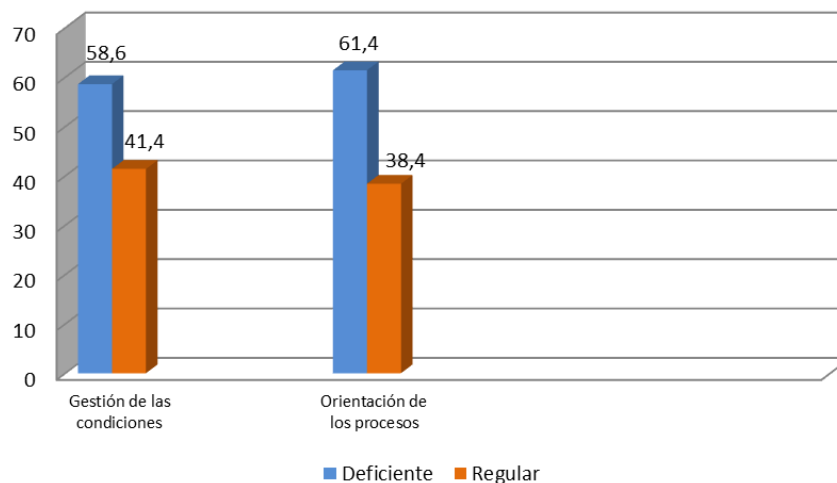


Figura 2. Niveles según las dimensiones de la variable gestión pedagógica

En la tabla 6 y figura 2, se presenta la frecuencia según las dimensiones de la variable gestión pedagógica en una institución educativa pública en Los Olivos, en cuanto a la dimensión gestión de las condiciones se obtuvo un nivel deficiente 58,6%, con lo que se evidencia que no se generan las condiciones ni el ambiente necesario para poder gestionar la mejora en los aprendizajes de los estudiantes, demostrándose además que no se han logrado los indicadores de planificación institucional, participación democrática, condiciones operativas y procesos de evaluación; asimismo, en la dimensión orientación de los procesos se obtuvo un nivel deficiente 61,4% como el propio estímulo al personal docente y demostrando que no se ha logrado los resultados eficientes esperados a nivel de la comunidad de aprendizaje y gestión de la calidad pedagógica, sin embargo se tiene una ligera percepción en tanto a un nivel regular moderado de 41,4% y 38,4% sobre la dimensión gestión de las condiciones y orientación de procesos respectivamente, con lo que puede estimarse que se debe mejorar la cohesión de grupos a nivel institucional para la mejora de la gestión pedagógica en los miembros de la comunidad educativa y esto oriente al empoderamiento de un trabajo colaborativo, lo cual evidencia que todavía se tiene trabajo por realizar en el empoderamiento de la planificaciones, condiciones operativas, comunidad de aprendizaje y gestión de calidad.

Tabla 7

Distribución de frecuencia según la variable desempeño docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	13	18,6
Eficiente	57	81,4
Total	70	100,0

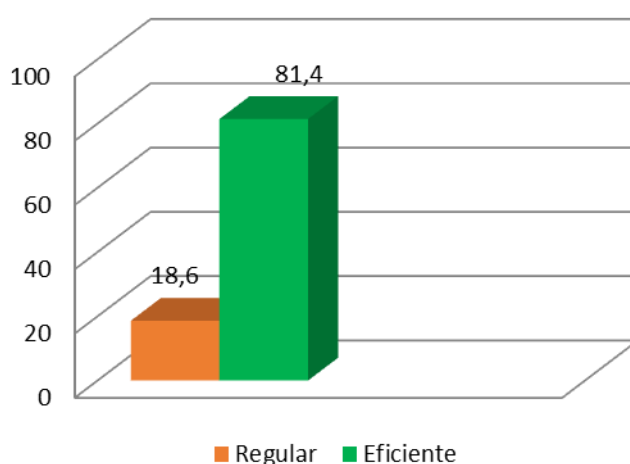


Figura 3. Niveles según variable desempeño docente

En la tabla 7 y figura 3, se presenta la frecuencia variable desempeño docente en una institución educativa pública en Los Olivos, obteniéndose un nivel eficiente 81,4%; así también se revela un nivel regular bajo 18,6% por percepción propia de los docentes en relación a su desempeño. En tal sentido se estima a niveles descriptivos que los docentes poseen un alto compromiso y sentido de responsabilidad profesional, por cuanto se brinda la mejora en la preparación del diagnóstico, planificación, clima para el aprendizaje; así como la enseñanza en relación a su proceso y evaluación; la participación activa y democrática y la relación de los docentes con las familias; además con el desarrollo de la profesionalidad en la reflexión de su labor, su ejercicio ético.

Tabla 8

Distribución de frecuencia según dimensiones de la variable desempeño docente

	Preparación		Enseñanza		Participación		Desarrollo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	26	37,1	30	42,9	29	41,4		
Regular	44	62,9	40	57,1	41	58,6		
Eficiente							70	100
Total	70	100	70	100	70	100	70	100

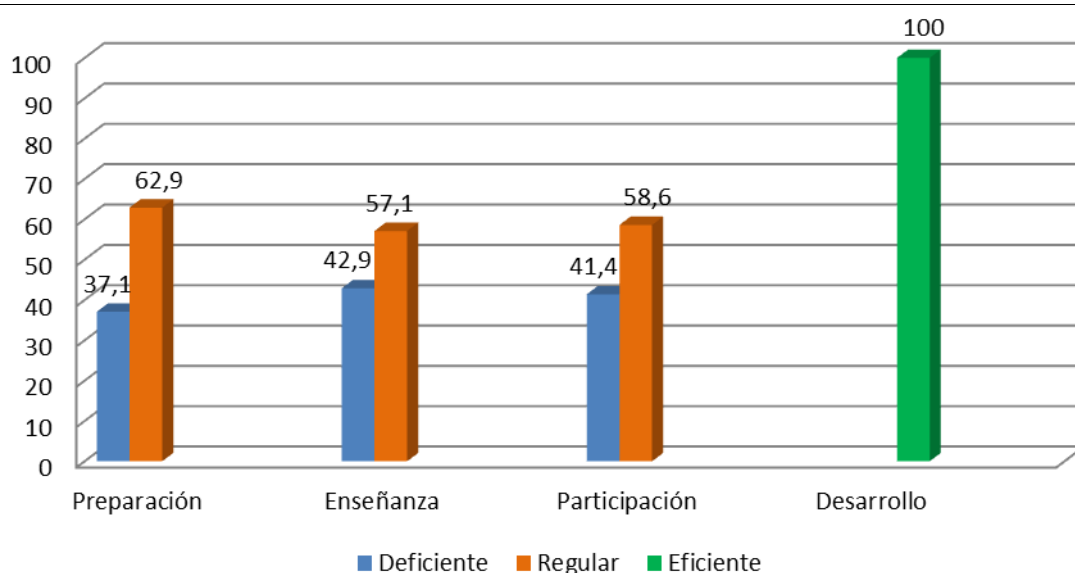


Figura 4. Niveles según dimensiones de variable desempeño docente

En la tabla 8 y figura 4, se presenta la frecuencia según dimensiones de variable desempeño docente en una institución educativa pública en Los Olivos, en cuanto a la dimensión preparación se obtiene un nivel regular al 62,9% lo que evidencia una buena preparación de los docentes en mejora de las condiciones de aprendizaje en los estudiantes desde el diagnóstico y la planificación, sin embargo un 37,10% refleja resultados opuestos que todavía deben de mejorar para lograr la eficiencia en los docentes; asimismo en la dimensión enseñanza se cuenta con un nivel regular 57,1%, en tal sentido se estima una adecuada practica pedagógica y función de enseñanza y evaluación para poder generar un ambiente de aprendizaje integral en los estudiantes por el contrario un 42,9% todavía se tiene un resultado deficiente que demuestra que no se lograron resultado óptimos para la

mejora de la enseñanza; así también en la dimensión participación se evidencia un nivel regular 58,6% con lo que se revela que se presenta una adecuada articulación de la escuela, los docentes y comunidad, ya que en esta dimensión se sitúa la predominancia del valor del entorno, la realidad de la comunidad educativa para generar un aprendizaje propicio y acorde a las necesidades de los estudiantes, sin embargo un 41,4% mostraron resultados deficientes; además en la dimensión participación se obtuvo un nivel eficiente elevado (100%), el mismo que es considerable en el perfeccionamiento continuo de su labor y función como profesional para lograr transformar las debilidades en oportunidades de mejora en el aprendizaje de los estudiantes y sobre todo en su rol importante como maestro y guía, junto a la reflexión de su labor y el ejercicio ético.

Análisis Inferencial

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020.

Ha: Existe relación entre la gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020.

Tabla 9

Prueba de Correlación Gestión pedagógica – Desempeño docente

Rho de Spearman	V1 Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	70	70
	V2 Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	70	70

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 10, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la variable gestión pedagógica y la variable desempeño docente, podemos apreciar que hay correlación positiva alta, asimismo se encontró que la probabilidad es mayor al nivel de significancia ($Rho = 0.891^*$, $p < 0.05$), por tanto, se concluye que existe relación entre la variable gestión pedagógica y desempeño docente.

Hipótesis Específicos

Ho: No existe relación entre la dimensión gestión de las condiciones, orientación y desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020.

Ha: Existe relación entre la dimensión gestión de las condiciones, orientación y desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020.

Tabla 10

Prueba de correlación dimensión gestión – desempeño docente

Rho de Spearman	D1: Dimensión gestión	Coeficiente de	1,000	,873
		Correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	V2:Desempeño docente	Coeficiente de	,873	1,000
		Correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 11, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión gestión y desempeño docente, podemos apreciar que hay correlación positiva alta, asimismo se encontró que la probabilidad es mayor al nivel de significancia ($Rho = 0.873^*$, $p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que existe relación positiva entre la dimensión gestión de las condiciones y la variable desempeño docente.

Tabla 11

Prueba de correlación dimensión orientación - desempeño docente

Rho de Spearman	D2: Dimensión orientación	Coeficiente de	1,000	,856*
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	V2: Desempeño docente	Coeficiente de	,856*	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 12, se presenta el coeficiente de rangos de Spearman entre la dimensión orientación y desempeño docente. Es así que podemos apreciar que hay correlación positiva alta, asimismo se encontró que la probabilidad es mayor al nivel de significancia ($Rho = 0.856^*$, $p < 0.05$), por lo tanto con un nivel de significancia de 5% se concluye que existe relación positiva entre la dimensión orientación y desempeño docente.

IV. Discusión

En el análisis de la variable, gestión pedagógica en una institución educativa pública en Los Olivos, se obtuvo un nivel deficiente elevado al 71,4%, en tanto se demuestra que no se han conseguido los niveles eficientes que son óptimos para una correcta gestión pedagógica; también se tiene un nivel regular al 28,6% lo que permite evidenciar este porcentaje es que un grupo de docentes percibe que las acciones del gestor pedagógico es regular y todavía es necesario que estén encaminadas a lograr las buenas prácticas de una dirección escolar. Asimismo, esta alta predominancia en la deficiencia a nivel de gestión pedagógica revela que no existe una interacción adecuada entre los miembros de la comunidad educativa para la transformación institucional.

En cuanto a las dimensiones de la variable gestión pedagógica en una institución educativa pública en Los Olivos, se obtuvo en la dimensión gestión de condiciones un nivel deficiente en la dimensión gestión de las condiciones 58,6% con lo que se evidencia que no se generan las condiciones ni el ambiente necesario para poder gestionar la mejora en los aprendizajes de los estudiantes, demostrándose además que no se han logrado los indicadores de planificación institucional, participación democrática, condiciones operativas y procesos de evaluación, asimismo en la dimensión orientación de los procesos se obtuvo un nivel deficiente 61,4% como el propio estímulo al personal docente y demostrando que no se ha logrado los resultados esperados eficientes esperados a nivel de la comunidad de aprendizaje y gestión de la calidad pedagógica, sin embargo se tiene una ligera percepción en tanto a un nivel regular moderado de 41,4% y 38,4% sobre la dimensión gestión de condiciones y orientación de procesos respectivamente, con lo que puede estimarse que se debe mejorar la cohesión de grupos a nivel institucional para la mejora de la gestión pedagógica en los miembros de la comunidad educativa y esto oriente al empoderamiento de un trabajo colaborativo, lo cual evidencia que todavía se tiene trabajo por realizar en el empoderamiento de la planificaciones, condiciones operativas, comunidad de aprendizaje y gestión de calidad.

En relación al desempeño docente en una institución educativa pública en Los Olivos, se obtuvo un nivel eficiente 81,4%; así también se revela un nivel regular bajo 18,6% por percepción propia de los docentes en relación a su desempeño. En tal sentido se

estima a niveles descriptivos que los docentes poseen un alto compromiso y sentido de responsabilidad profesional, por cuanto se brinda la mejora en la preparación del diagnóstico, planificación, clima para el aprendizaje; así como la enseñanza en relación a su proceso y evaluación; la participación activa y democrática y la relación de los docentes con las familias; además con el desarrollo de la profesionalidad en la reflexión de su labor, su ejercicio ético.

Asimismo, las dimensiones de variable desempeño docente en una institución educativa pública en Los Olivos, la dimensión preparación obtuvo un nivel regular al 62,9% lo que evidencia una buena preparación de los docentes en mejora de las condiciones de aprendizaje en los estudiantes desde el diagnóstico y la planificación, sin embargo un 37,10% refleja resultados opuestos que todavía deben de mejorar para lograr la eficiencia en los docentes; asimismo en la dimensión enseñanza se cuenta con un nivel regular 57,1%, en tal sentido se estima una adecuada práctica pedagógica y función de enseñanza y evaluación para poder generar un ambiente de aprendizaje integral en los estudiantes por el contrario un 42,9% todavía se tiene un resultado deficiente que demuestra que no se lograron resultados óptimos para la mejora de la enseñanza; así también en la dimensión participación se evidencia un nivel regular 58,6% con lo que se revela que se presenta una adecuada articulación de la escuela, los docentes y comunidad, ya que en esta dimensión se sitúa la predominancia del valor del entorno, la realidad de la comunidad educativa para generar un aprendizaje propicio y acorde a las necesidades de los estudiantes, sin embargo un 41,4% mostraron resultados deficientes; además en la dimensión participación se obtuvo un nivel eficiente elevado (100%), el mismo que es considerable en el perfeccionamiento continuo de su labor y función como profesional para lograr transformar las debilidades en oportunidades de mejora en el aprendizaje de los estudiantes y sobre todo en su rol importante como maestro y guía, junto a la reflexión de su labor y el ejercicio ético.

Dichos resultados coinciden con la investigación sobre el liderazgo y la gestión pedagógica de Moisés, Aznar y Agreda (2017) quienes concluyeron que la visión que tienen los directores sobre la gestión pedagógica, en su mayoría, consideran que debe brindar oportunidad para intercambiar experiencias, lograr la realización personal a través de la adquisición de competencias que permitan que los docentes consigan el objetivo de

que sus estudiantes alcancen los conocimientos. Del mismo modo, la gestión del líder debe ayudar a solucionar dificultades encontradas en la actuación pedagógica a través de la coordinación, monitoreo y capacitación que facilite la construcción de ideas de los actores educativos y la asignación y distribución de actividades.

Estos resultados sobre la gestión del líder pedagógico en las instituciones educativas se respaldan en la teoría que, según Senge (2005) afirma que el liderazgo es la creación de un ambiente que favorece el perfeccionamiento de las personas que la integran, estas personas con capacidad de liderazgo comparten sus experiencias para volverse cada vez más capaces y sobre todo competentes en su desempeño, logrando así crear e innovar nuevas realidades. Del mismo modo, Archer y Cameron (2013) consideran que el liderazgo es la habilidad de la persona, cuyo objetivo es fomentar y desarrollar el trabajo en equipo, logrando la colaboración en la organización, como elemento crucial, para la cohesión de los grupos y pares para que se impulsen a alcanzar un solo fin. Para agregar, Pozner (2003) agrega que la gestión pedagógica se compone de múltiples procesos que están orientados a poder brindar soporte a las personas, así como a los equipos dentro de una determinada tendencia de excelencia y compromiso, partiendo desde un aprendizaje organizacional.

Al respecto de los resultados sobre la segunda variable coinciden con el estudio del desempeño en docentes de Radin y Riashchenko (2017) quienes concluyeron, que, para que esta variable sea efectiva deben plantearse innovaciones en la práctica docente, pues estas innovaciones despiertan el interés en los estudiantes generando una mejora en los niveles de enseñanza y del mismo modo en los aprendizajes de los mismos. Además, agregan que las evaluaciones que realizan los estudiantes y las sugerencias pueden dar luces para que surjan ideas innovadoras y potenciales en el trabajo del docente.

Asimismo, Soubal (2008) señala que la gestión de aprendizaje refleja el quehacer educacional y la respuesta que cada educador tiene para mejorar la formación del ser humano; así también en relación a la orientación de los procesos pedagógicos se relaciona a la actividad por el cual las personas disponen la promoción de su desarrollo personal para que puedan actuar en la sociedad durante el transcurso de su vida. Rogers y Hamachek (1987) quienes sostienen que el docente debe mantener una relación de respeto con sus estudiantes, centrándose siempre en sus necesidades y reforzando las potencialidades de

cada uno; esto permitirá un desarrollo y vínculo con el aprendizaje y su comportamiento, generando beneficios como altos niveles de perfeccionamiento.

Dichos resultados, coinciden con Wu et al. (2019) concluyeron que el desempeño de los docentes contribuye a la autoeficacia de la IE; pero que éste depende de las condiciones que aseguren el desarrollo de sus habilidades emocionales para gestionar el logro del aprendizaje en sus estudiantes a cargo. A su vez, la autoeficacia en la práctica que desempeñan los docentes depende de la promoción que se de en la gestión pedagógica de la institución para implementar cambios en los métodos de enseñanza y adquirir técnicas para un mejor aprendizaje.

Asimismo Gálvez y Milla (2018) sostienen que la preparación de los estudiantes hace referencia a la transformación del espacio geográfico, es decir la interacción para poder transferir la información; en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje sostienen que se vincula a la práctica docente observable y como la calidad de enseñanza depende mucho de la formación profesional del docente; así también en relación a la gestión articulada hacen referencia a la participación activa y colaborativa donde los docentes conforman un círculo de intercambiar sus experiencias con la comunidad en el propósito las necesidades y requerimientos que presente el entorno de la comunidad.

Además, Gálvez y Milla (2018) mencionan en relación al desarrollo de la profesionalidad que se debe orientar a la reflexión por parte del docente afín de empoderarse con los procesos de enseñanza y aprendizaje que se problematizan en su ambiente; en tal sentido se podrán desarrollar espacios que generen ambientes agradables de trabajo y por ende un entorno confortable para los estudiantes y los miembros de la comunidad educativa.

En relación a la hipótesis general, variable gestión pedagógica y desempeño docente podemos apreciar que hay correlación positiva alta, asimismo se encontró que la probabilidad es mayor al nivel de significancia ($Rho = 0.891^*$, $p < 0.05$), por tanto, se concluye que existe relación entre la variable gestión pedagógica y desempeño docente. Asimismo, la hipótesis específica 1, la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos, se encontró que la probabilidad es mayor al nivel de significancia ($Rho = 0.873^*$, $p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que

existe relación entre la dimensión gestión de las condiciones y la variable desempeño docente. Además, la hipótesis específica 2, la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes con el desempeño docente, es así que se puede apreciar que hay correlación positiva alta, asimismo se encontró que la probabilidad es mayor al nivel de significancia ($Rho = 0.856^*$, $p < 0.05$), por lo tanto, se concluye que existe relación entre la dimensión orientación y desempeño docente.

Al respecto, estos resultados coinciden con Ariza y Peñaranda (2019) concluyeron que la relación a su análisis de los procesos de control en su institución el seguimiento y evaluación hacia la práctica pedagógica permite tener conocimiento de cómo se está llevando a cabo y si está en camino de alcanzar los resultados esperados. Asimismo, coincide con Maldonado (2019), García y Rodas (2018) y Obispo (2017), en sus hallazgos coincidieron con un ($Rho = 0,850$), con relación a la gestión pedagógica, ésta es necesaria para lograr un buen desempeño docente como elemento significativo donde puedan lograr que estos aprendizajes sean de calidad y por consiguiente promueva una mejora en la educación. Asimismo, Navarrete, Menacho, Esquiagola y Uribe (2018) en su investigación señalaron que el líder pedagógico efectivo con una coincidencia ($Rho = 0.765$) concluye que se crea las condiciones necesarias para que se instaure comunidades de aprendizaje profesional donde el trabajo colaborativo hace posible que el desempeño docente sea bueno y en consecuencia genere la aceptación y el respaldo de cada uno de los miembros de la institución. Además, Estela (2018) en su investigación determinó que hay influencia significativa ($Rho = 0.678$) entre sus variables gestión a nivel pedagógica y desempeño en los docentes.

V. Conclusiones

Primera: Con respecto a la hipótesis general, existe relación positiva alta ($Rho = 0.891^*$) y significativa ($p < 0.05$) entre la gestión pedagógica y el desempeño docente una institución educativa pública, Los Olivos, 2020

Segunda: Con respecto a la hipótesis específica 1, existe relación positiva alta ($Rho = 0.873^*$) y significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión gestión de las condiciones y la variable desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos, 2020

Tercera: Con respecto a la hipótesis específica 2, existe relación positiva alta ($Rho = 0.856^*$) y significativa ($p < 0.05$) entre la dimensión orientación y la variable desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos, 2020

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda que la gestión pedagógica en tanto a las dimensiones de gestión de orientación y procesos del director en la institución educativa debe fortalecer las competencias profesionales en los docentes para mejorar las relaciones entre toda la comunidad educativa; asimismo de esta forma se podrá encaminar a todo el equipo que integra la búsqueda de propósitos institucionales; además el desempeño docente debe de convertirse en un aliado estratégico interno en toda la comunidad educativa, permitiendo el desarrollo de una mejor gestión en el propio entorno laboral.

Segunda: Se recomienda capacitar a los docentes para la mejora de su desempeño en función a su preparación, enseñanza y participación en la comunidad educativa; ya que es un principio recíproco de identidad entre directivos, docentes y por ende estudiantes; trabajar con metas para lograr obtener mejores resultados en la gestión pedagógica; sin embargo, actuará de sobre manera con el propio desempeño docente, porque es el reflejo de lo que desea ser, con su labor pedagógica.

Tercera: Se requiere que tanto el director, como el docente manejen comunicación continua, trabajo colaborativo a fin de poder empoderarse con su rol, su misión, su visión de alcance no solo como institución; sino como profesional, teniendo un trabajo en equipo, con buenas relaciones interpersonales siempre se conseguirá lo mejor. Se recomienda capacitarse en motivación, liderazgo para transformar una mejor educación desde la óptica laboral.

Cuarta: Se recomienda que para futuras investigaciones se puedan contrastar los resultados de desempeño docente con las fichas de observación estandarizadas del Minedu que emplea el personal directivo; ello con el fin de brindar mayor precisión y tener una mejor estimación del diagnóstico encontrado. Asimismo, para establecer las recomendaciones necesarias que requieren superarse en las debilidades encontradas y convertirlas en mejoras de oportunidad institucional.

Referencias

- Álvarez, A. (2005). *¿Es posible convertir nuestras escuelas en organizaciones que aprenden para mejorar?* Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/551/55130142.pdf>
- Álvarez, C. (1998). *Pedagogía como ciencia. Epistemología de la educación*. Editorial Pueblo y Educación.
- Amador, J. (2009). *La Alianza por la Calidad de la Educación Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública*. Documento núm. 74 2009.45-Modelos de Gestión en la Educación Básica. Recuperado de: http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/220304/562858/file/Alianza_calidad_educacion_docto74.pdf
- Antúñez, S. (1999). *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares*. Educar 24, 1999 89-110. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn24/0211819Xn24p89.pdf>
- Archer, D., & Cameron, A. (2013). *Collaborative Leadership: Building Relationships. Handling Conflict, Sharing Control*.
- Ariza, K. & Peñaranda, E. (2019). *Propuesta integral de gestión pedagógica como estrategia para el fortalecimiento del índice sintético de calidad educativa*. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/4927>
- Batista. T. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa*. Universidad Tecnológica de Chocó D. L. C. N°26, 99-104.
- Bolívar, A. (2009). *Una dirección para el aprendizaje. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación - Volumen 7, Número 1*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/551/55170101.pdf>
- Bolívar, A. (2010). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revista Internacional de Investigación la educación*. España: Magis. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281023476005>
- Carrasco, M. (2018). *Perspectivas y delineamientos de la educación en corea del sur*. Recuperado de:

- https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27723/1/180464148-6CARRASCO_LLERENA_MAYRA_ESTEFAN%c3%8dA.pdf
- Chacha, N. (2009). *Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello*. (Tesis de maestría): Universidad Politécnica Salesiana. Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/14209>
- Chen, E., Cerdas, V. & Rosabal, S. (2020). *Modelos de gestión pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativos costarricenses*. Universidad Nacional, Costa Rica. DOI: 10.15359/ree.24-2.16
- Condor, M. (2019). *Gestión pedagógica y calidad educativa en la Institución Educativa 3063 Patricia Natividad Sánchez de Independencia*. (Tesis de maestría): Universidad Nacional de Educación. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3590>
- Danielson, Ch. (2013). *The framework for teaching edition evaluation instrument*. Recuperado de: <http://www.loccsd.ca/~div15/wp-content/uploads/2015/09/2013-framework-for-teaching-evaluation-instrument.pdf>
- Duque, M. (1989). *El modelo de Contingencia de Fiedler en Procesos*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2903563.pdf>
- Escribano, E. (2017). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-26442018000200035
- Estela, T. (2018). *Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Pimentel*. (Tesis de maestría): Universidad César Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30171>
- Feito, R. (2012). *Los retos de la participación escolar: Elección, control y gestión de los centros educativos*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/308478454_Los_retos_de_la_participacion_escolar
- Galaz, A., Jiménez, M. y Díaz, A. (2019). *Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización*. Perfiles educativos vol.41 no.163 México. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177&lng=es&tlng=en

- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente *Propósitos y Representaciones*. vol.6 no.2 Lima jul-dic. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, W. & Rodas, J. (2018). *Gestión pedagógica y práctica docente en la institución educativa N° 10145 Narcisa Landazuri de campos, Motupe*. (Tesis de maestría): Universidad César Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31738>
- Gutiérrez, B. (2007). *La gestión pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa*. Revista Institucional Universidad Tecnológica del Chocó. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2544446>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Lussier, R. & Anchua, C. (2016). *Liderazgo: Teoría, Aplicación Y Desarrollo de Habilidades*. Recuperado de: <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Maldonado, M. (2019). *La gestión pedagógica y su relación con el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa José Faustino Sánchez Carrión, distrito de Lurín*. (Tesis doctoral): Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4000?locale-attribute=en>
- Manso, J. & Ramírez, E. (2011). *Formación inicial del profesorado en Asia: atraer y retener a los mejores docentes*. Foro de Educación, N° 13, 2011, pp. 71-89. ISSN: 1698-7799. Recuperado de: <https://forodeeducacion.com/ojs/index.php/fde/article/view/43/41>

- Minedu (2014). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*. Lima, Perú. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf
- Minedu (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima, Perú. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Minedu (2014). *Marco del Buen desempeño Docente*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Minedu (2018). *¿Qué aprendizajes logran nuestros estudiantes?* Recuperado de: <http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/Informe-Nacional-ECE-2018.pdf>
- Minedu (2018). *Reporte de Evaluación en Cifras de la evaluación ordinaria del desempeño docente*. Recuperado de: http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11561497388Evaluaci%C3%B3n-en-cifras_EDD-Inicial-Tramo-II-2018_0_0.pdf
- Mogollón, O. y Solano, M. (2011). *Escuelas activas apuestas para mejorar la calidad de la educación*. Recuperado de: http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/1545/2011_Mogoll%C3%B3n_Escuela%20activa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moisés, J., Aznar, I. y Agreda, M. (2017). *Liderança na Gestão Pedagógica: uma visão dos Directores das Escolas Secundárias*. Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 8(1). 74 – 90. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6045682>
- Muchinsky, P. (2002). Una introducción a la psicología industrial y organizacional 158.7/m942p p.a. & partners. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books/about/Psicolog%C3%ADa_aplicada_al_trabajo.html?id=jcaCWGc-LNsC
- Murillo, J. y Román, M. (2012). Formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria en Perú. *Revista Peruana de Investigación Educativa*. 4, 7-42. Recuperado de: <http://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/25>
- Navarrete, L., Menacho, I., Esquiagola, E. y Uribe, Y. (2019). The Director's Pedagogical Leadership and its incidence in Teaching Performance, *Journal of*

Global Education Sciences, vol. 1, no 1, 2019, pp. 43-52. DOI: <https://doi.org/10.32829/ges.v1i1.74>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018) *Metodología de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa y redacción de la tesis*. (5a ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Recuperado de: https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- Obispo, R. (2017). *La gestión pedagógica en el desempeño docente de la red 15- Ugel 01- Villa El Salvador, 2016*. (Tesis de maestría): Universidad César Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8409>
- OCDE (2016). *Resultados clave 2015*. Recuperado de: <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus-ESP.pdf>
- Pamplona, S. (2019). *El legado de Seymour Papert*. Análisis de la usabilidad de seis experiencias de aprendizaje construccionistas en un curso de postgrado sobre Tecnología Educativa. Recuperado de: https://www.ecured.cu/Seymour_Papert
- Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C. y Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. DOI: <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Pozner, P. (2003). *La gestión escolar. Secretaría de Educación Pública (SEP)*. Antología de gestión escolar. México: SEP.
- Prieto, L. (2007). *Autoeficacia del profesor universitario*. Eficacia percibida y práctica docente. Madrid: Narcea, 199 páginas. Recuperado de: <https://recyt.fecyt.es/index.php/BORDON/article/view/36678>
- Radin, M., & Riashchenko, V. (2017). Effective pedagogical management as a road to successful international teaching and Learning. *Forum Scientiae Oeconomia*. Volume 5. Recuperado de: <https://wsb.edu.pl/container/Wydawnictwo/FSO%20vol%205%20No%204%20-%202017/forum-04-2017-6.pdf>
- Reátegui, A. (2020). Modelo de Gestión pedagógica para mejorar el desempeño docente del nivel Inicial en la UGEL El Dorado, 2019. (Tesis doctoral): Universidad César Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41733>

- Reyes, V., Trejo, M. & Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, vol. 8, núm. 15. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>
- Rogers, C. (1987). *Tendencias humanistas*. Recuperado de: <https://vdocuments.mx/las-tendencias-humanistas-de-carl-rogers-hamachek.html>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Seda, E. (2012). Attitudes of Primary School Teacher Candidates towards the Teaching Profession. *Procedia- Social and Behavioural Sciences*, 46, 2922-2926. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/82329723.pdf>
- Senge, P. (2005). *La Quinta Disciplina en la Práctica*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books/about/La_Quinta_Disciplina_en_la_Pr%C3%A1ctica.html?hl=es&id=h4Qfp7CkSCIC&redir_esc=y
- Soubal, S. (1998). *Una nueva forma de pensar en Gestión Pedagógica*. Cuba: Universidad de Ciego de Ávila.
- Soubal, S. (2008). Gestión del aprendizaje. *Polis Revista latinoamericana*. Recuperado de: <https://journals.openedition.org/polis/2955>
- Stromquist, N. (2018). *La situación del personal y la profesión docente en el mundo*. Recuperado de: <https://fe.ccoo.es/f04aaf96fd7ec591ce9d1747c047a918000063.pdf>
- Tessio, A. & Ríos, G. (2015). Gestión escolar y proyectos educativos: un análisis en escuelas secundarias estatales de la ciudad de Córdoba. *Núm. 13 (13): Cuadernos de educación N°13*. Recuperado de: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/Cuadernos/article/view/11479>
- Unesco (2017). Una mirada a la profesión docente: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docente. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260917>
- Vasco, E. (2001). *Maestros, Alumno y Saberes. Investigación y Docencia en el Aula*. Santafé de Bogotá: Cooperativa editorial Magisterio.

- Vázquez, M., Cordero, G. y Leyva, Y. (2014). Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 14, núm. 3, septiembre-diciembre, 2014, pp. 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/447/44732048018.pdf>
- Vega, J. (2020). *Competencias directivas y la gestión institucional del Instituto de Educación Superior América, Chimbote – 2019*. (Tesis de maestría): Universidad César Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39208>
- Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R. & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(3), e7869 DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.7869>
- Yasa, A., Chrisyarani, D., Utama, D. & Werdiningtiyas, R. (2019). Evaluating teaching performance in elementary schools based on multi-criterion decision making. *Journal of Physics Conference Series*. DOI: 10.1088/1742-6596/1402/7/077109

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Gestión pedagógica y desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020? Problemas específicos Cuál es la relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020? ¿Cuál es la relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020?	Objetivo general Determinar la relación existente entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020 Objetivos específicos Determinar la relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020 Determinar la relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020	Hipótesis general Existe relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020 Hipótesis específicos Existe relación entre la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020 Existe relación entre la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y el desempeño docente en una institución educativa pública, Los Olivos 2020	Variable 1: Gestión pedagógica				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Gestión	<ul style="list-style-type: none">PlanificaciónParticipaciónCondicionesProcesos	1-2 3-5 6-10 11-16	1 = Nunca 2 = C.Nunca 3 = A veces 4 = C.siempre 5 = Siempre	Eficiente (104-120) Regular (84-103) Deficiente (24-83)
			Orientación	<ul style="list-style-type: none">ComunidadGestión	17-19 20-24		
			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Preparación	<ul style="list-style-type: none">DiagnosticoPlaniicación	1-4 5-6	1 = Nunca 2 = C.Nunca 3 = A veces 4 = C.siempre 5 = Siempre	Eficiente (104-120) Regular (84-103) Deficiente (24-83)
			Enseñanza	<ul style="list-style-type: none">Clima para el aprendizajeProceso de aprendizajeEvaluación	7-9 10-12 13-14		
			Participación	<ul style="list-style-type: none">Actitud democráticaFamilia de aprendizaje	15-16 17-18		
			Desarrollo de proesionalidad	<ul style="list-style-type: none">Reflexiona sobre su laborDocente ético	19-21 22-24		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGAC	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
TIPO: Básica DISEÑO: No experimental. Transversal Descriptivo Correlacional (Fernández, Hernández y baptista, 2016) MÉTODO: Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo	POBLACIÓN: Estuvo constituida por 70 docentes de la IE. N° 2095 Herman Busse de la Guerra, Los Olivos durante el año 2020. MUESTRA: Fue censal, se constituyó por los 70 docentes.	Variable 1: Gestión pedagógica Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: MBDDirectivo (2014) Ámbito de Aplicación: Lima Forma de Administración: Individual Variable 2: Desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: MBDDocente (2014) Ámbito de Aplicación: Lima Forma de Administración: Individual		DESCRIPTIVA: -Tablas y figuras INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables se utilizó Rho de Spearman			

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de gestión pedagógica

Instrucciones: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante a la gestión pedagógica del director, por tal motivo le pido leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Información general: **Nombrado:** () **Contratado:** ()

Marca una (x) en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Dimensiones/items	ESCALA				
Dimensión 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes.		1	2	3	4	5
1	Participa en la planificación institucional como Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno.					
2	Promueve espacios de participación y organización de la comunidad educativa para discutir los documentos de gestión escolar para la mejora de los aprendizajes.					
3	Genera un buen clima escolar propiciando el buen trato en las relaciones interpersonales.					
4	Fomenta la participación organizada de las familias en actividades pedagógicas.					
5	Toma decisiones inmediatas en situaciones de conflicto para la mejora del clima escolar.					
6	Gestiona el buen uso de los materiales educativos entregado por el Ministerio de Educación.					
7	Supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase					
8	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en favor de las metas de aprendizaje.					
9	Promueve una cultura de riesgo para asegurar la integridad de la comunidad educativa.					
10	Promueve formación y capacitación continua acorde a las necesidades de los docentes.					
11	Desarrolla mecanismos que faciliten compartir información que produce la institución educativa: ferias, canal en youtube, página web.					
12	Desarrolla acciones para promover una cultura de transparencia y evitar la corrupción.					
13	Utiliza información presentada por los diversos equipos de trabajo institucionales para mejorar la marcha de la gestión escolar.					
14	Facilita información al docente para desarrollar proyectos educativos innovadores con los estudiantes.					
15	Comparte recursos TIC en las reuniones para fortalecer la gestión del aprendizaje.					
16	Genera espacios de reflexión con los docentes para evaluar y mejorar la gestión del aprendizaje					
Dimensión 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.		1	2	3	4	5
17	Genera espacios de trabajo colaborativo y reflexión del trabajo pedagógico para la mejora de los aprendizajes.					
18	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.					
19	Estimula la iniciativa de los docentes por la innovación e investigación pedagógica centrada en los aprendizajes de los estudiantes.					
20	Orienta y promueve la participación de los docentes en la planificación curricular teniendo en cuenta la realidad local y cultural.					
21	Propicia una práctica docente donde se incluya el aprendizaje colaborativo y la diversidad existente en el aula.					
22	Monitorea y orienta la práctica docente sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos pertinentes.					
23	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes.					
24	Motiva a los docentes en el uso de los resultados de la evaluación para retroalimentar a los estudiantes y reflexionar sobre su propio desempeño.					

Cuestionario de desempeño docente

Instrucciones: Estimados docentes, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener información relevante en su desempeño, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

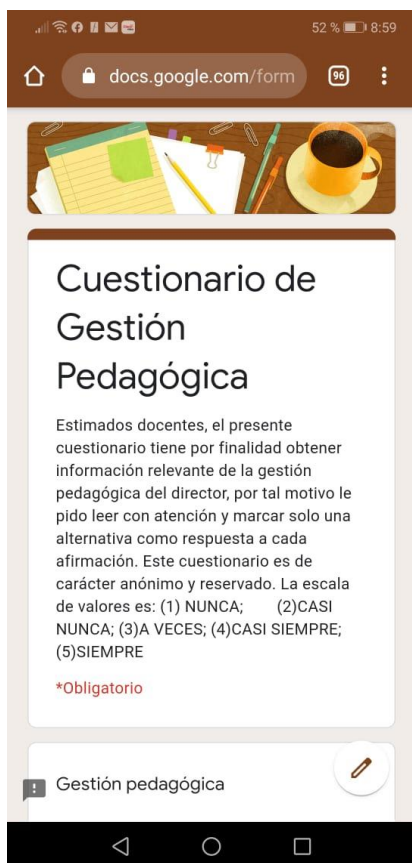
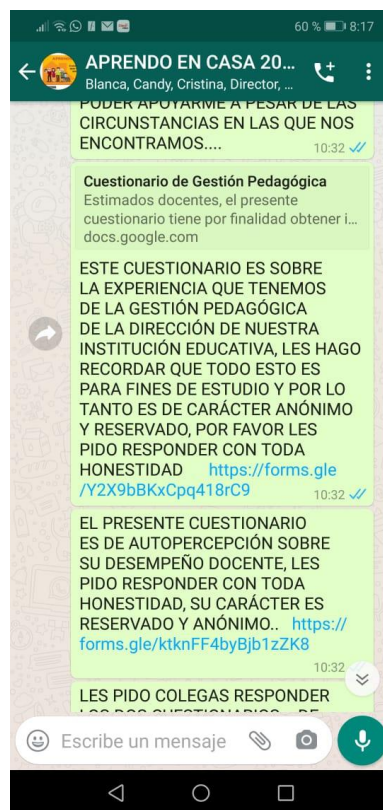
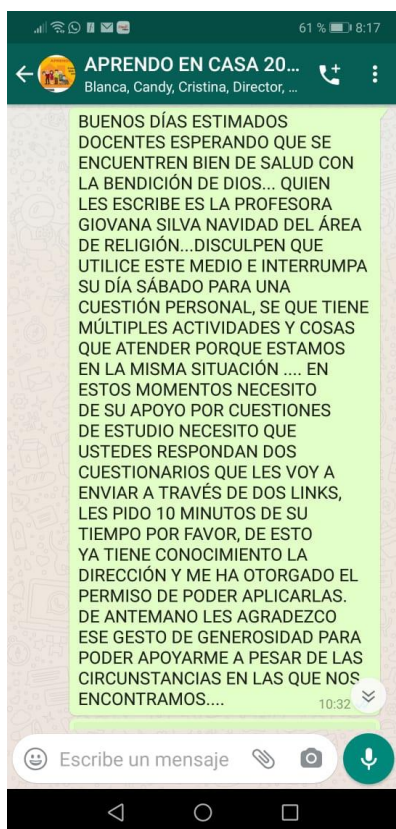
Información general: Nombrado: () Contratado:()

Marca una (x) en el recuadro tu respuesta según la siguiente escala de valores:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Dimensiones/Ítems	Escala				
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
1	Demuestra conocimiento actualizado en la disciplina, teorías, práctica pedagógica y didáctica de las áreas que enseña.					
2	Conoce las características de sus estudiantes, de sus necesidades especiales y de sus contextos.					
3	Incluye el uso de las TIC en su programación anual, unidades y sesiones de aprendizaje.					
4	Planifica, en el trabajo colegiado, situaciones de aprendizaje para mejorar los resultados de sus estudiantes.					
5	Diseña una evaluación de forma sistemática, permanente, formativa y diferencial para sus estudiantes.					
6	Elabora sus sesiones de aprendizajes teniendo en cuenta estrategias que favorecen el conflicto cognitivo y el aprendizaje significativo de sus estudiantes.					
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		1	2	3	4	5
7	Promueve un ambiente acogedor entre sus estudiantes basado en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo, la empatía y la colaboración.					
8	Comunica continuamente a sus estudiantes las altas expectativas que tiene de las posibilidades de aprender de todos y cada uno de ellos.					
9	Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias y tipos de discriminación y exclusión.					
10	Controla la ejecución en su programación anual de aprendizaje, para introducir cambios oportunos ante situaciones imprevistas.					
11	Emplea materiales diversos teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.					
12	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes.					
13	Utiliza métodos y técnicas que le permite evaluar de forma diferenciada los aprendizajes de sus estudiantes.					
14	Sistematiza los resultados en la evaluación de aprendizajes para la toma de decisiones y retroalimentación oportuna con los estudiantes.					
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		1	2	3	4	5
15	Participa en la gestión anual del Proyecto Educativo Institucional.					
16	Participa activamente en los planes de mejora involucrándose en los equipos de trabajo institucional.					
17	Fomenta trabajos colaborativos con las familias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					
18	Comparte, a través de reuniones con las familias, los retos que presenta en su trabajo pedagógico, sus avances y resultados.					
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		1	2	3	4	5
19	Participa en experiencias significativas de formación y desarrollo profesional.					
20	Reflexiona, a través de comunidades virtuales con profesionales, sobre su práctica pedagógica.					
21	Tiene conocimiento de la normatividad básica que rige el sistema educativo especialmente de la gestión pedagógica y de la función docente.					
22	Aplica prácticas, en su acción formadora, que van de acorde con las necesidades de los estudiantes.					
23	Resuelve conflictos diversos en la escuela aplicando criterios éticos y sociales.					
24	Actúa respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.					

Envíos de cuestionarios a la IE. N° 2095 Herman Busse de la Guerra, Los Olivos



Anexo 3: Certificados de validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes								
1	Participe en la planificación institucional como Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno.	x		x		x		
2	Promueve espacios de participación y organización de la comunidad educativa para discutir los documentos de gestión escolar para la mejora de los aprendizajes.	x		x		x		
3	Genera un buen clima escolar propiciando el buen trato en las relaciones interpersonales.	x		x		x		
4	Fomenta la participación organizada de las familias en actividades pedagógicas.	x		x		x		
5	Toma decisiones inmediatas en situaciones de conflicto para la mejora del clima escolar.	x		x		x		
6	Gestiona el buen uso de los materiales educativos entregado por el Ministerio de Educación.	x		x		x		
7	Supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase.	x		x		x		
8	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en favor de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
9	Promueve una cultura de riesgo para asegurar la integridad de la comunidad educativa.	x		x		x		
10	Promueve formación y capacitación continua acorde a las necesidades de los docentes.	x		x		x		
11	Desarrolla mecanismos que faciliten compartir información que promueva la institución educativa: ferias, canal en youtube, página web.	x		x		x		
12	Desarrolla acciones para promover una cultura de transparencia y evitar la corrupción.	x		x		x		
13	Utiliza información presentada por los diversos equipos de trabajo institucionales para mejorar la marcha de la gestión escolar.	x		x		x		
14	Facilita información al docente para desarrollar proyectos educativos innovadores con los estudiantes.	x		x		x		
15	Comparte recursos TIC en las reuniones para fortalecer la gestión del aprendizaje.	x		x		x		
16	Genera espacios de reflexión con los docentes para evaluar y mejorar la gestión del aprendizaje.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Genera espacios de trabajo colaborativo y reflexión del trabajo pedagógico para la mejora de los aprendizajes.	x		x		x		
18	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.	x		x		x		
19	Estimula la iniciativa de los docentes por la innovación e investigación pedagógica centrada en los aprendizajes de los estudiantes.	x		x		x		

20	Orienta y promueve la participación de los docentes en la planificación curricular teniendo en cuenta la realidad local y cultural.	x	x	x	
21	Propicia una práctica docente donde se incluya el aprendizaje colaborativo y la diversidad existente en el aula.	x	x	x	
22	Monitorea y orienta la práctica docente sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos pertinentes.	x	x	x	
23	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes.	x	x	x	
24	Motiva a los docentes en el uso de los resultados de la evaluación para retroalimentar a los estudiantes y reflexionar sobre su propio desempeño.	x	x	x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con las características de suficiencia interna para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dra. Zolla Ayvar Bazán DNI: 07193893

Especialidad del validador: Dra. En Ciencias de la Educación

12 de junio del 2020

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de ítem, es concreto, preciso y directo.

Nota: Suficiencia, se otorga suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dra. Zolla Ayvar Bazán
DNI: 07193893

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Demuestra conocimiento actualizado en la disciplina, teorías, práctica pedagógica y didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
2	Conoce las características de sus estudiantes, de sus necesidades especiales y de sus contextos.	X		X		X		
3	Incluye el uso de las TIC en su programación anual, unidades y sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
4	Planifica, en el trabajo colegiado, situaciones de aprendizaje para mejorar los resultados de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Diseña una evaluación de forma sistemática, permanente, formativa y diferencial para sus estudiantes.	X		X		X		
6	Elabora sus sesiones de aprendizajes teniendo en cuenta estrategias que favorecen el conflicto cognitivo y el aprendizaje significativo de sus estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes								
7	Promueve un ambiente acogedor entre sus estudiantes basado en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo, la empatía y la colaboración.	X		X		X		
8	Comunica continuamente a sus estudiantes las altas expectativas que tiene de las posibilidades de aprender de todos y cada uno de ellos.	X		X		X		
9	Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias y tipos de discriminación y exclusión.	X		X		X		
10	Controla la ejecución en su programación anual de aprendizaje, para introducir cambios oportunos ante situaciones imprevistas.	X		X		X		
11	Empieza materiales diversos teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
12	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes.	X		X		X		
13	Utiliza métodos y técnicas que le permite evaluar de forma diferenciada los aprendizajes de sus estudiantes.	X		X		X		
14	Sistematiza los resultados en la evaluación de aprendizajes para la toma de decisiones y retroalimentación oportuna con los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad								
15	Participa en la gestión anual del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X		
16	Participa activamente en los planes de mejora involucrándose en los equipos de trabajo institucional.	X		X		X		
17	Fomenta trabajos colaborativos con las familias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
18	Comparte, a través de reuniones con las familias, los retos que presenta en su trabajo pedagógico, sus avances y resultados.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		SI	No	SI	No	SI	No
19	Participa en experiencias significativas de formación y desarrollo profesional.	X		X		X	
20	Reflexiona, a través de comunidades virtuales con profesionales, sobre su práctica pedagógica.	X		X		X	
21	Tiene conocimiento de la normatividad básica que rige el sistema educativo especialmente de la gestión pedagógica y de la función docente.	X		X		X	
22	Aplica prácticas, en su acción formativa, que van de acuerdo con las necesidades de los estudiantes.	X		X		X	
23	Resuelve conflictos diversos en la escuela aplicando criterios éticos y sociales.	X		X		X	
24	Actúa respetando los derechos humanos y el principio del "bien superior" del niño y adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con las características de suficiencia interna para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dra. Zoila Ayvar Bazán DNI: 07193893

Especialidad del validador: DRA. En Ciencias de la Educación

12 de junio del 2020

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente c
dimensión específica del constructo
*Cientidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es
condiso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados
son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							
1	Demuestra conocimiento actualizado en la disciplina, teorías, práctica pedagógica y didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
2	Conoce las características de sus estudiantes, de sus necesidades especiales y de sus contextos.	X		X		X		
3	Incluye el uso de las TIC en su programación anual, unidades y sesiones de aprendizaje.	X		X		X		
4	Planifica, en el trabajo colegiado, situaciones de aprendizaje para mejorar los resultados de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Diseña una evaluación de forma sistemática, permanente, formativa y diferencial para sus estudiantes.	X		X		X		
6	Elabora sus sesiones de aprendizajes teniendo en cuenta estrategias que favorecen el conflicto cognitivo y el aprendizaje significativo de sus estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Promueve un ambiente acogedor entre sus estudiantes basado en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo, la empatía y la colaboración.	X		X		X		
8	Comunica continuamente a sus estudiantes las altas expectativas que tiene de las posibilidades de aprender de todos y cada uno de ellos.	X		X		X		
9	Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias y tipos de discriminación y exclusión.	X		X		X		
10	Controla la ejecución en su programación anual de aprendizaje, para introducir cambios oportunos ante situaciones imprevistas.	X		X		X		
11	Emplea materiales diversos teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
12	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes.	X		X		X		
13	Utiliza métodos y técnicas que le permite evaluar de forma diferenciada los aprendizajes de sus estudiantes.	X		X		X		
14	Sistematiza los resultados en la evaluación de aprendizajes para la toma de decisiones y retroalimentación oportuna con los estudiantes.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Si	No	Si	No	Si	No
15	Participa en la gestión anual del Proyecto Educativo Institucional.	X		X		X	
16	Participa activamente en los planes de mejora involucrándose en los equipos de trabajo institucional.	X		X		X	
17	Fomenta trabajos colaborativos con las familias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
18	Comparte, a través de reuniones con las familias, los retos que presenta en su trabajo pedagógico, sus avances y resultados.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No
19	Participa en experiencias significativas de formación y desarrollo profesional.	X		X		X	
20	Reflexiona, a través de comunidades virtuales con profesionales, sobre su práctica pedagógica.	X		X		X	
21	Tiene conocimiento de la normatividad básica que rige el sistema educativo especialmente de la gestión pedagógica y de la función docente.	X		X		X	
22	Aplica prácticas, en su acción formadora, que van de acorde con las necesidades de los estudiantes.	X		X		X	
23	Resuelve conflictos diversos en la escuela aplicando criterios éticos y sociales.	X		X		X	
24	Actúa respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Luego de la revisión el Instrumento presenta claridad, coherencia y pertinencia.

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Alcira Elena Ibarra Cabello DNI:10394048.

Especialidad del validador: Educación Primaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes								
1	Participa en la planificación institucional como Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno.	X		X		X		
2	Promueve espacios de participación y organización de la comunidad educativa para discutir los documentos de gestión escolar para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
3	Genera un buen clima escolar propiciando el buen trato en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
4	Fomenta la participación organizada de las familias en actividades pedagógicas.	X		X		X		
5	Toma decisiones inmediatas en situaciones de conflicto para la mejora del clima escolar.	X		X		X		
6	Gestiona el buen uso de los materiales educativos entregado por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
7	Supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase.	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en favor de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
9	Promueve una cultura de riesgo para asegurar la integridad de la comunidad educativa.	X		X		X		
10	Promueve formación y capacitación continua acorde a las necesidades de los docentes.	X		X		X		
11	Desarrolla mecanismos que faciliten compartir información que produce la institución educativa: ferias, canal en youtube, página web.	X		X		X		
12	Desarrolla acciones para promover una cultura de transparencia y evitar la corrupción.	X		X		X		
13	Utiliza información presentada por los diversos equipos de trabajo institucionales para mejorar la marcha de la gestión escolar.	X		X		X		
14	Facilita información al docente para desarrollar proyectos educativos innovadores con los estudiantes.	X		X		X		
15	Comparte recursos TIC en las reuniones para fortalecer la gestión del aprendizaje.	X		X		X		
16	Genera espacios de reflexión con los docentes para evaluar y mejorar la gestión del aprendizaje	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes								
		Si	No	Si	No	Si	No	

17	Genera espacios de trabajo colaborativo y reflexión del trabajo pedagógico para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X	
18	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.	X		X		X	
19	Estimula la iniciativa de los docentes por la innovación e investigación pedagógica centrada en los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X	
20	Orienta y promueve la participación de los docentes en la planificación curricular teniendo en cuenta la realidad local y cultural.	X		X		X	
21	Propicia una práctica docente donde se incluya el aprendizaje colaborativo y la diversidad existente en el aula.	X		X		X	
22	Monitorea y orienta la práctica docente sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos pertinentes.	X		X		X	
23	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes.	X		X		X	
24	Motiva a los docentes en el uso de los resultados de la evaluación para retroalimentar a los estudiantes y reflexionar sobre su propio desempeño.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Luego de la revisión y correcciones; el Instrumento presenta claridad, coherencia y pertinencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Alcira Elena Ibarra Cabello

Especialidad del validador: Educación Primaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

16 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
		DIMENSIÓN 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes						
1	Participa en la planificación institucional como Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Institucional, Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno.	X		X		X		
2	Promueve espacios de participación y organización de la comunidad educativa para discutir los documentos de gestión escolar para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
3	Genera un buen clima escolar propiciando el buen trato en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
4	Fomenta la participación organizada de las familias en actividades pedagógicas.	X		X		X		
5	Toma decisiones inmediatas en situaciones de conflicto para la mejora del clima escolar.	X		X		X		
6	Gestiona el buen uso de los materiales educativos entregados por el Ministerio de Educación.	X		X		X		
7	Supervisa y estimula el cumplimiento de las horas efectivas en clase.	X		X		X		
8	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en favor de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
9	Promueve una cultura de riesgo para asegurar la integridad de la comunidad educativa.	X		X		X		
10	Promueve formación y capacitación continua acorde a las necesidades de los docentes.	X		X		X		
11	Desarrolla mecanismos que faciliten compartir información que produce la institución educativa: foros, canal en youtube, página web.	X		X		X		
12	Desarrolla acciones para promover una cultura de transparencia y evitar la corrupción.	X		X		X		
13	Utiliza información presentada por los diversos equipos de trabajo institucionales para mejorar la calidad de la gestión escolar.	X		X		X		
14	Facilita información al docente para desarrollar proyectos educativos innovadores con los estudiantes.	X		X		X		
15	Comparte recursos TIC en las reuniones para fortalecer la gestión del aprendizaje.	X		X		X		
16	Genera espacios de reflexión con los docentes para evaluar y mejorar la gestión del aprendizaje.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Genera espacios de trabajo colaborativo y reflexión del trabajo pedagógico para la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
18	Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes.	X		X		X		
19	Estimula la iniciativa de los docentes por la innovación e investigación pedagógica centrada en los aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		

20	Orienta y promueve la participación de los docentes en la planificación curricular teniendo en cuenta la realidad local y cultural.	X		X		X	
21	Propicia una práctica docente donde se incluya el aprendizaje colaborativo y la diversidad existente en el aula.	X		X		X	
22	Monitorea y orienta la práctica docente sobre el uso de estrategias y recursos metodológicos pertinentes.	X		X		X	
23	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes.	X		X		X	
24	Motiva a los docentes en el uso de los resultados de la evaluación para retroalimentar a los estudiantes y reflexionar sobre su propio desempeño.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia para el estudio.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. AYBAR HUAMANI, Justino **DNI:** 06822479

Especialidad del validador: Metodólogo de Investigación y temático.

10 de junio del 2020

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, preciso y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Demuestra conocimiento actualizado en la disciplina, teorías, práctica pedagógica y didáctica de las áreas que enseña.	x		x		x	1.	
2	Conoce las características de sus estudiantes, de sus necesidades especiales y de sus contextos.	x		x		x		
3	Incluye el uso de las TIC en su programación anual, unidades y sesiones de aprendizaje.	x		x		x		
4	Planifica, en el trabajo colegiado, situaciones de aprendizaje para mejorar los resultados de sus estudiantes.	x		x		x		
5	Diseña una evaluación de forma sistemática, permanente, formativa y diferencial para sus estudiantes.	x		x		x		
6	Elabora sus sesiones de aprendizajes teniendo en cuenta estrategias que favorecen el conflicto cognitivo y el aprendizaje significativo de sus estudiantes.	x		x		x		
7	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Promueve un ambiente acogedor entre sus estudiantes basado en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo, la empatía y la colaboración.	SI	No	SI	No	SI	No	
8	Comunica continuamente a sus estudiantes las altas expectativas que tiene de los posibilidades de aprender de todos y cada uno de ellos.	x		x		x		
9	Reflexiona con los estudiantes sobre experiencias y tipos de discriminación y exclusión.	x		x		x		
10	Controla la ejecución en su programación anual de aprendizaje, para introducir cambios oportunos ante situaciones imprevistas.	x		x		x		
11	Emplea materiales diversos teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x		
12	Desarrolla estrategias y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes.	x		x		x		
13	Utiliza métodos y técnicas que le permite evaluar de forma diferenciada los aprendizajes de sus estudiantes.	x		x		x		
14	Sistematiza los resultados en la evaluación de aprendizajes para la toma de decisiones y retroalimentación oportuna con los estudiantes.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	SI	No	SI	No	SI	No	
15	Participa en la gestión anual del Proyecto Educativo Institucional.	x		x		x		
16	Participa activamente en los planes de mejora involucrándose en los equipos de trabajo institucional.	x		x		x		
17	Fomenta trabajos colaborativos con las familias para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.	x		x		x		
18	Comparte, a través de reuniones con las familias, los retos que presente en su trabajo pedagógico, sus avances y resultados.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente			SI	No	SI	No	SI	No
19	Participa en experiencias significativas de formación y desarrollo profesional.			x		x		x	
20	Reflexiona, a través de comunidades virtuales con profesionales, sobre su práctica pedagógica.			x		x		x	
21	Tiene conocimiento de la normatividad básica que rige el sistema educativo especialmente de la gestión pedagógica y de la función docente.			x		x		x	
22	Aplica prácticas, en su acción formativa, que van de acuerdo con las necesidades de los estudiantes.			x		x		x	
23	Resuelve conflictos diversos en la escuela aplicando criterios éticos y sociales.			x		x		x	
24	Actúa respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y adolescente.			x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia para el estudio.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. AYBAR HUAMANI, Justiniano **DNI: 08822479**

Especialidad del validador: Metodólogo de investigación y temático.

10 de junio del 2020

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente a
 dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es
 conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados
 son suficientes para medir la única está.

Escuela de Posgrado
Investigación Educativa

Firma del Exporto Informante.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad Giovana Silva.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 48 de 48 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p01	p02	p03
1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
2	4	3	2	2	2	5	3	3	3	5	3	3	4	2	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3	4	3	3	4	5	3
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2
5	3	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	5	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	5	5	4
6	2	3	1	2	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	5	4	6
7	3	2	2	3	2	5	2	3	1	3	1	2	3	1	2	2	1	1	4	3	2	4	4	5	5	5	6
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
9	4	4	2	2	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3
10	2	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	4	3	1	4	3	2
11	3	4	2	3	2	5	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4
12	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	5	4	3
13	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4
14	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	6
16	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3
17	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
18	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
19	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
20	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
21																											
22																											
23																											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicond: ON

11:32 03/08/2020

Confiabilidad.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

RESULTADO

Registro

Fiabilidad

Título

Notas

Conjunto de datos activo

Escala: V1: Gestión pedagógica

Título

Resumen de procesamiento de casos

Estadísticas de fiabilidad

Registro

Fiabilidad

Título

Notas

Escala: V2: Desempeño docente

Título

Resumen de procesamiento de casos

Estadísticas de fiabilidad

Registro

RELIABILITY

/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18 p19 p20 p21 p22 p23 p24

/SCALE('V1: Gestión pedagógica') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: V1: Gestión pedagógica

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	20	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	24

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicond: ON

11:33 03/08/2020

Confiabilidad Giovana Silva.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	p02	p03	p04	p05	p06	p07	p08	p09	p010	p011	p012	p013	p014	p015	p016	p017	p018	p019	p020	p021	p022	p023	p024
1	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
2	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5
3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4
4	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
7	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5
8	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
12	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4
15	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
17	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
20	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
21																							
22																							
23																							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

11:33 03/08/2020

Confiabilidad.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Escala: V1: Gestión pedagógica
 - Título
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Estadísticas de fiabilidad
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: V2: Desempeño docente
 - Título
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Estadísticas de fiabilidad

Escala: V2: Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	24

```

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.

SAVE OUTFILE='C:\Users\Grlima\Desktop\TESIS 2020\U.C.V-2020\GIOVANA SILVA\SPSS\Confiabilidad '*
'Giovana Silva.sav'
/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.
  
```

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

11:35 03/08/2020

Anexo 5: Base de datos de los instrumentos

	V1: Gestión pedagógica																V2: Desempeño docente																																				
su jet o	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 1 0	p 1 1	p 1 2	p 1 3	p 1 4	p 1 5	p 1 6	p 1 7	p 1 8	p 1 9	p 2 0	p 2 1	p 2 2	p 2 3	p 2 4	p 0 1	p 0 2	p 0 3	p 0 4	p 0 5	p 0 6	p 0 7	p 0 8	p 0 9	p 0 1 0	p 0 1 1	p 0 1 2	p 0 1 3	p 0 1 4	p 0 1 5	p 0 1 6	p 0 1 7	p 0 1 8	p 0 1 9	p 2 0	p 2 1	p 2 2	p 2 3	p 2 4					
1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4				
2	4	3	2	2	2	5	3	3	3	5	3	3	4	2	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5				
3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	2	3	2	3	3	4	3	3	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	5	5	4			
5	3	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	5	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5		
6	2	3	1	2	3	4	3	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5			
7	3	2	2	3	2	5	2	3	1	3	1	2	3	1	2	2	1	1	4	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4			
9	4	4	2	2	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
10	2	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	4	3	1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
11	3	4	2	3	2	5	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4			
12	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4		
13	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	
14	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4		
15	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
16	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4		
17	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4			
20	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	

21	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4			
22	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
23	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3			
24	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3			
25	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
26	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4		
27	5	2	5	5	5	5	5	2	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	1	3	5	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5		
28	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3		
29	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5		
31	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5		
32	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5			
33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5			
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	2	5	4	3	2	2	4	4	4	2	3	2	1	5	4	1	4	5	4			
36	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5		
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
39	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	5			
40	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4		
41	5	5	4	3	4	3	3	3	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5
42	3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	1	1	2	4	4	3	4	3	2	2	2	3	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5			
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	5	3	3	5	4	5	5				
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5		
45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5		
46	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5		
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	

48	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4			
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
50	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5				
51	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
53	2	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5		
54	4	3	4	1	4	1	4	1	5	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5			
55	1	1	3	1	3	2	1	1	4	3	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5		
56	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5				
57	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
58	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	4	4	4	1	4	5	5	5			
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5				
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
61	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5				
62	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
64	2	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5			
65	4	3	4	1	4	1	4	1	5	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5			
66	1	1	3	1	3	2	1	1	4	3	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5			
67	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
69	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	3	4	4	4	1	4	5	5	5	5			
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5

Anexo 6: Constancia de aplicación de los instrumentos



AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2095
"HERMAN BUSSE DE LA GUERRA"
UGEL 02 - LOS OLIVOS
Jr. La Honestidad 8000 Urb. Pro - Los Olivos
Telf.: 540-3073



Los Olivos, 30 de junio de 2020

OFICIO N° 084 - 2020/DIE.N°2095-HBG/UGEL 02.

SEÑOR:

Carlos Ventura Orbegoso.

Jefe de la escuela de Post-grado Lima Norte.

PRESENTE.

ASUNTO : Autorización para obtener información en la I.E. N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" Los Olivos, Lima.
REFERENCIA : Carta P. 238-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/I-INT

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Con la finalidad de comunicarle que, en atención del documento de la referencia, mi despacho autoriza a la Lic. SILVA NAVIDAD, GIOVANA ELIZABETH, para el recajo de información en la I.E. N° 2095 "Herman Busse de la Guerra" que me honro en dirigir, para su trabajo de investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Lic. Guadalupe Mamilla Lizarbe
Directora

Anexo 7: Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del cuestionario de gestión pedagógica

Nombre : Cuestionario de gestión pedagógica
Autor : Manual del buen desempeño directivo-Minedu (2014)
Adaptado : Giovana Silva Navidad
Objetivo : Determinar el nivel de las habilidades directivas
Duración : 10 minutos aproximadamente
Validez : Por juicio de expertos.
Categorías : Buena, regular, mala.
Estructura : El cuestionario consta de 24 ítems; Escalas: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre. Niveles: Eficiente (104-120); Regular (84-103); Deficiente (24-83)

Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

Nombre : Cuestionario de desempeño docente
Autor : Manual del buen desempeño docente Minedu (2014)
Adaptado : Giovana Silva Navidad
Objetivo : Percepción de los docentes sobre su desempeño docente
Duración : 10 minutos aproximadamente
Validez : Por juicio de expertos.
Categorías : Eficiente, regular y deficiente
Estructura : El cuestionario consta de 24 ítems; ; Escalas: 1 = Nunca; 2 = Casi Nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre. Niveles: Eficiente (104-120); Regular (84-103); Deficiente (24-83)